Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale" n. 75 del 22 marzo 1962

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA — Roma - Giovedì, 22 marzo 1962 — SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 660-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO-LIBRERIA DELLO STATO-PIAZZA G. VERDI 10, ROMA - TEL. 841-089 848-184 841-737 856-144

RELAZIONE e DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 30 novembre 1961, n. **1659**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori agricoli delle provincie di Belluno, Verona e Vicenza.

LEGGI E DECRETI

RELAZIONE e DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA *30 novembre 1961, n.* **1659.**

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori agricoli delle provincie di Belluno, Verona e Vicenza.

Signor Presidente,

l'unito decreto legislativo, che mi onoro di sottoporLe, in attuazione della legge 14 luglio 1959, n. 741 e 1° ottobre 1960, n. 1027, contiene, tra l'altro, il contratto collettivo 14 marzo 1954 relativo ai braccianti agricoli avventizi della provincia di Belluno.

L'art. 17 di detto contratto collettivo dispone testualmente:

« Contro le sanzioni disciplinari il lavoratore ha diritto al ricorso alla propria Organizzazione sindacale entro dieci giorni dalla notifica.

Trascorso detto termine le sanzioni diventano definitive ed insindacabili.

Sorgendo controversie individuali, queste, prima di passare in sede giudiziaria, dovranno essere demandate alle rispettive Organizzazioni sindacali per il tentativo di amichevole componimento.

Le controversie collettive, che dovessero sorgere per l'applicazione ed interpretazione del presente contratto, saranno esaminate dalle Organizzazioni contraenti per il sollecito amichevole componimento ».

Ad evitare dubbi interpretativi deve ritenersi che la definitività delle sanzioni disciplinari previste nel secondo comma del predetto articolo non preclude alle parti il ricorso agli ordinari mezzi di difesa giudiziaria.

In ogni caso è da escludere che le Organizzazioni sindacali investite, a norma del primo comma del citato art. 17, della decisione sui ricorsi prodotti dal lavoratore avverso le sanzioni disciplinari esercitino funzioni giurisdizionali.

Roma, addì 30 novembre 1961

SULLO

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto l'accordo nazionale 24 settembre 1952, per la scala mobile dei salari agricoli;

Visto il patto collettivo nazionale di lavoro 15 febbraio 1957, per i braccianti agricoli avventizi;

Visto il patto collettivo nazionale di lavoro 26 marzo 1960, per i salariati fissi;

Visti, per la provincia di Belluno:

— il contratto collettivo 14 marzo 1954, per i braccianti agricoli avventizi, stipulato tra l'Unione Provinciale Agricoltori, la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti e la Camera del Lavoro Provinciale, la Unione Provinciale Sindacale - C.I.S.L. -;

— il contratto 27 luglio 1954, integrativo del contratto collettivo provinciale per i braccianti agricoli avventizi, stipulato tra l'Unione Provinciale Agricoltori e l'Unione Provinciale Sindacale - C.I.S.L. -;

Visti, per la provincia di Verona:

— il contratto collettivo 30 settembre 1959, e relative tabelle, per i braccianti agricoli avventizi ed obbligati, stipulato tra l'Unione Provinciale Agricoltori, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti e la Federazione Provinciale Salariati e Braccianti - C.I.S.L. -, la Federazione Provinciale Braccianti e Salariati Agricoli C.G.I.L. -, la Federazione Provinciale Salariati e Braccianti - U.I.L. -; e, in pari data, tra l'Unione Provinciale Agricoltori, la Federazione Coltivatori Diretti e l'Unione Provinciale del Lavoro - C.I.S.N.A.L. -;

— il contratto collettivo di lavoro 30 settembre 1959, e relative tabelle, per i salariati agricoli, stipulato tra l'Unione Provinciale Agricoltori, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti e la Federazione Provinciale Braccianti e Salariati Agricoli - C.G.I.L. -, la Federazione Provinciale Salariati e Braccianti - C.I.S.L. -, la Federazione Provinciale Salariati e Braccianti - U.I.L. -; e, in pari data, tra l'Unione Provinciale Agricoltori, la Federazione Coltivatori Diretti e l'Unione Provinciale del Lavoro - C.I.S.N.A.L. -;

— l'accordo collettivo 1 ottobre 1959, per i lavori di taglio, raccolta e trebbiatura del riso, stipulato tra la Unione Provinciale Agricoltori, la Federazione Coltivatori Diretti e la Federbraccianti Provinciale, i Sindacati Liberi, l'Unione Italiana Lavoratori;

— l'accordo collettivo 4 giugno 1959, per la mietitura e trebbiatura del frumento, cereali minori e semenze, stipulato tra le stesse parti di cui al predetto accordo 1 ottobre 1959;

— il contratto collettivo 4 giugno 1959, per la monda del riso, stipulato tra le stesse parti di cui al predetto accordo 1 ottobre 1959;

Visti, per la provincia di Vicenza:

— l'accordo collettivo 15 giugno 1955, per i lavoratori marginali in agricoltura, stipulato tra l'Unione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti e la Liberterra Provinciale, la Federterra Provinciale;

— il contratto collettivo 17 giugno 1957, per i braccianti avventizi, stipulato tra l'Unione Provinciale Agricoltori, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti e l'Unione Sindacale Provinciale, la Camera del Lavoro, l'Unione Italiana del Lavoro; e, in pari data, tra l'Unione Provinciale Agricoltori, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti e la Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori;

— l'accordo collettivo 17 ottobre 1957, per il personale addetto alla raccolta ed alla trebbiatura del riso, stipulato tra l'Unione Agricoltori, la Federazione Coltivatori Diretti e la Liberterra Provinciale, la Federterra Provinciale;

— l'accordo collettivo 30 giugno 1958, per gli addetti alla mietitura e trebbiatura del frumento, stipulato tra la Federazione Coltivatori Diretti, l'Unione Provinciale Agricoltori e la Liberterra Provinciale, la Federterra Provinciale, la U.I.L.-Terra;

— l'accordo collettivo 14 agosto 1958, per l'aggiornamento delle tariffe salariali in relazione alle variazioni della scala mobile in agricoltura, stipulato tra la Unione Provinciale Agricoltori, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti e la Federterra Provinciale, la Liberterra Provinciale;

— l'accordo collettivo 25 ottobre 1958, per il pagamento del 25% per il lavoro prestato durante le festività dai salariati e dai famigli in agricoltura, stipulato tra l'Unione Provinciale Agricoltori, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti e la Liberterra - C.I.S.L. -, la Confederterra;

— il contratto collettivo 7 novembre 1958, per gli obbligati in agricoltura, stipulato tra l'Unione Provincia-

le Agricoltori, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti e l'Unione Provinciale Sindacale, la Confederterra Provinciale, l'U.I.L.-Terra;

— il contratto collettivo 17 settembre 1959, per i salariati fissi in agricoltura, stipulato tra l'Unione Provinciale Agricoltori, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti e l'Unione Sindacale Provinciale - C.I. S.L. -, la Camera del Lavoro, l'Unione Italiana del Lavoro;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 10 della provincia di Belluno, in data 28 giugno 1960, n. 5 e 7 della provincia di Verona, in data 2 e 26 agosto 1960, n. 1 della provincia di Vicenza, in data 30 marzo 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati:

— per la provincia di Belluno, il contratto collettivo 14 marzo 1954 e il contratto collettivo integrativo 27 luglio 1954, relativo ai braccianti agricoli avventizi;

— per la provincia di Verona, il contratto collettivo 30 settembre 1959, relativo ai braccianti agricoli avventizi ed obbligati, il contratto collettivo 30 settembre 1959, relativo ai salariati agricoli, l'accordo collettivo 1 ottobre 1959, per i lavori di taglio, raccolta e trebbiatura del riso, l'accordo collettivo 4 giugno 1959, per la mietitura e trebbiatura del frumento, cereali minori e semenze, il contratto collettivo 4 giugno 1959, per la monda del riso;

— per la provincia di Vicenza, l'accordo collettivo 15 giugno 1955, relativo ai lavoratori marginali in agricoltura, il contratto collettivo 17 giugno 1957, per i braccianti avventizi, l'accordo collettivo 17 ottobre 1957, relativo al personale addetto alla raccolta ed alla trebbiatura del riso, l'accordo collettivo 30 giugno 1958, relativo agli addetti alla mietitura e trebbiatura del frumento, l'accordo collettivo 14 agosto 1958, per l'aggiornamento delle tariffe salariali in relazione alle variazioni della scala mobile in agricoltura, l'accordo collettivo 25 ottobre 1958, per il pagamento del 25% per il lavoro prestato durante le festività dai salariati e dai famigli in agricoltura, il contratto collettivo 7 novembre 1958, relativo agli obbligati in agricoltura, il contratto collettivo 17 settembre 1959, relativo ai salariati fissi in agricoltura;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti ed accordi anzidetti, annessi al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori considerati nei contratti e accordi annessi, dipendenti dalle imprese agricole delle provincie di Belluno, Verona, Vicenza.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 30 novembre 1961

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 5 marzo 1962
Atti del Governo, registro n. 144, foglio n. 44. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO 14 MARZO 1954 PER I BRACCIANTI AGRICOLI AVVENTIZI DELLA PROVINCIA DI BELLUNO

Il giorno 14 marzo 1954, in Belluno, nella sede dell'Unione Provinciale degli Agricoltori:

tra

l'Unione Provinciale Agricoltori, rappresentata dal suo Presidente dott. *Gian Galeazzo Zugni Tauro de Mezzan*, dal vice Presidente cav. *Ezio Melloni* e dal conte *Giacomo Miari Fulcis*, assistiti dal dott. *Mario Mancini*;

la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti, rappresentata dal Direttore per. agr. *Tullio Cro*,

e

la Camera del Lavoro Provinciale, rappresentata dal Segretario *Giovanni Bortot*;

la Unione Provinciale Sindacale (C.I.S.L.), rappresentata dal Segretario *Francesco Cecchini*,

è stato stipulato il presente Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro per i braccianti agricoli avventizi della provincia di Belluno.

Art. 1

OGGETTO DEL CONTRATTO

Il presente Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro regola i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro e i braccianti agricoli avventizi.

Art. 2.

DEFINIZIONE DEL BRACCIANTE AGRICOLO AVVENTIZIO

Sono braccianti agricoli avventizi i lavoratori agricoli di ambo i sessi, assunti a giornata senza vincolo di durata, anche se per alcuni giorni o per l'esecuzione di determinati lavori, retribuiti con paga oraria o giornaliera, secondo le ore di effettivo lavoro prestato, corrisposta al termine della prestazione o comunque a fine settimana.

Art. 3.

ASSUNZIONE

Le assunzioni dei braccianti agricoli avventizi sono disciplinate dalle norme di legge vigenti sul collocamento della manodopera agricola.

Art. 4.

AMMISSIONE AL LAVORO E TUTELA DELLE DONNE E DEI RAGAZZI

Per l'ammissione al lavoro e tutela delle donne e dei ragazzi valgono le norme di legge vigenti in materia.

Art. 5.

ORARIO DI LAVORO

L'orario ordinario di lavoro, contenuto nel limite delle 8 ore, è il seguente:

da marzo a ottobre: ore 8 giornaliere;

da novembre a febbraio: ore 7 giornaliere.

L'inizio e la fine del lavoro, nonchè il periodo di riposo intermedio, sono stabiliti dal datore di lavoro.

Art. 6.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO

Si considera:

a) lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro;

b) lavoro notturno quello eseguito dalle ore 21 alle ore 5 del mattino;

c) lavoro festivo quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti tali dallo Stato, e di cui al successivo art. 7, nonchè la festa del Patrono del luogo.

Le prestazioni di cui sopra saranno eseguite, a richiesta del datore di lavoro, nei casi di evidente necessità e non dovranno avere perciò carattere sistematico, salvo i casi di cui al penultimo comma.

Il lavoro straordinario non potrà superare le due ore giornaliere.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulla retribuzione (paga base e contingenza) sono le seguenti:

lavoro straordinario . . . . 30 %
lavoro festivo . . . . 60 %
lavoro notturno . . . . 60 %

Non si farà luogo a maggiorazione per lavoro notturno quando questo cada in regolari turni periodici o riguardi speciali lavori da eseguirsi di notte per i quali sia stata convenuta particolare tariffa.

Non si farà luogo a cumulo di maggiorazioni, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Art. 7.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

1) Il primo dell'anno;
2) Il giorno dell'Epifania;
3) Il giorno della festa di S. Giuseppe;
4) Il 25 aprile, anniversario della Liberazione;
5) Il giorno di lunedì dopo Pasqua;
6) Il giorno dell'Ascensione;
7) Il giorno del Corpus Domini;
8) Il 1° maggio, Festa del Lavoro;
9) Il 2 giugno, fondazione della Repubblica;
10) Il 29 giugno, SS. Pietro e Paolo;
11) Il 1° novembre, Ognissanti;
12) Il 4 novembre, Unità Nazionale;
13) Il 15 agosto, Assunzione della B. V. Maria;
14) L'8 dicembre, Immacolata Concezione;
15) Il 25 dicembre, S. Natale;
16) Il 26 dicembre, S. Stefano;
17) La festa del Patrono locale.

Art. 8.

RETRIBUZIONE DEL LAVORATORE AVVENTIZIO

Gli elementi che formano la retribuzione oraria del lavoratore avventizio sono:

a) la paga base;
b) l'indennità di contingenza.

Al lavoratore compete inoltre una indennità, in luogo delle festività nazionali e di quegli istituti riconosciuti ad altre categorie di lavoratori a titoli vari, quali gratifica natalizia, ferie, ecc. di cui non può beneficiare il bracciante avventizio, perchè propri del rapporto di lavoro a carattere stabile e continuativo.

Tale indennità, che verrà corrisposta mediante una maggiorazione del 10 % sull'insieme della paga base e contingenza, dovrà essere sempre disgiunta dalla retribuzione, non operando sulla indennità stessa le percentuali di aumento per lavoro straordinario, festivo, notturno o ad altro titolo.

Tariffa.

La tariffa oraria per l'uomo adulto dai 18 ai 65 anni addetto ai lavori ordinari è la seguente:

Paga base oraria .	L. 45	
Contingenza oraria	L. 64	
3° elemento orario	L. 11	(arrotondato)
Totale paga oraria	L. 120	

Sulla indennità di contingenza opereranno le variazioni di scala mobile previste dall'Accordo Nazionale del 24 settembre 1952.

Art. 9.

CLASSIFICAZIONE E RETRIBUZIONE DELLE CATEGORIE PER ETÀ E SESSO

La classificazione e retribuzione per gli uomini, le donne ed i ragazzi è determinata nel modo seguente:

UOMINI

dai 18 ai 65 anni	100%	
dai 16 ai 18 anni	88%	della unità piena uomo
dai 14 ai 16 anni	64%	della unità piena uomo

DONNE

dai 18 ai 55 anni	82%	della unità piena uomo
dai 16 ai 18 anni	70%	della unità piena uomo
dai 14 ai 16 anni	64%	della unità piena uomo

Art. 10.

ATTREZZI DI LAVORO

Il datore di lavoro in via normale è tenuto a fornire al lavoratore gli attrezzi necessari. I falciatori dovranno presentarsi al lavoro con il proprio attrezzo. Il lavoratore ha l'obbligo di avere cura degli attrezzi, utensili in genere, di quanto gli viene affidato dal datore di lavoro e risponderà delle perdite e danni a lui imputabili.

Art. 11.

PREVIDENZA - ASSISTENZA - ASSEGNI FAMILIARI

Per tutte le assicurazioni sociali, per gli infortuni, le malattie, gli assegni familiari, valgono le norme di legge. Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi relativi secondo le norme vigenti.

Art. 12.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per le gestanti si applicano le disposizioni di legge. Altrettanto dicasi per le donne che allattano.

Art. 13.

LAVORI SPECIALI E LORO RETRIBUZIONI

Sono considerati lavori speciali quelli che richiedono una particolare attitudine e specializzazione:

a) potatura delle viti e delle piante da frutto. Per tali lavori sarà applicata, sulla tariffa prevista per i lavori ordinari, una maggiorazione del 30 per cento;

b) lavori di vivaio. Al capo vivaio spetta una maggiorazione del 40 per cento sulla tariffa per i lavori ordinari; al vivaista spetta una maggiorazione del 30 per cento come sopra.

Art. 14.

LAVORI PESANTI E LORO RETRIBUZIONE

Sono considerati lavori pesanti tutti quei lavori che per la loro esecuzione viene richiesto al lavoratore un particolare sforzo fisico, e cioè:

a) spargimento a mano della calciocianamide;

b) spurgo delle roggie quando il lavoro si svolge in acqua o fango;

c) abbattimento delle piante di alto fusto;

d) falciatura dell'erba;

e) costruzione di muretti a secco, lavori di scasso e messa a dimora di piante forestali, ecc.

Per tali lavori sarà applicata, sulla tariffa prevista per i lavori ordinari, una maggiorazione del 25 per cento.

Art. 15.

LAVORI DI MIETITURA E TREBBIATURA DEI CEREALI

Per i lavori di mietitura dei cereali (frumento, segala, avena) e di trebbiatura (frumento, segala, avena), sarà applicata sulla tariffa dei lavori ordinari una maggiorazione del 35 per cento.

Art. 16.

NORME DISCIPLINARI

I lavoratori, per quanto attiene il rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore dell'azienda o da chi per esso e debbono eseguire con diligenza il lavoro loro ordinato.

I rapporti tra i lavoratori dell'azienda e tra questi ed il loro datore di lavoro o chi per esso, devono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale.

Salvo ogni diritto sancito dalle leggi, ogni qualsiasi infrazione disciplinare potrà essere punita, a secondo della gravità della mancanza, nella seguente misura:

1) Multa fino ad un massimo di due ore di salario quando:

a) senza giustificato motivo il lavoratore si assenti od abbandoni il lavoro o ne ritardi l'inizio o lo sospenda o ne anticipi la cessazione, e per turpiloquio;

b) che per negligenza arrechi danno alle aziende, al bestiame, alle macchine ed agli attrezzi, ecc.;

2) Multa pari ad una giornata di lavoro nel caso di recidiva o di maggiore gravità nelle mancanze di cui al punto precedente.

Gli importi delle trattenute e delle multe che non rappresentano risarcimento di danno, saranno versate all'E.C.A. locale.

Sorgendo controversie a seguito dell'applicazione delle sanzioni disciplinari, si procederà secondo l'articolo 17.

Art. 17.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI E COLLETTIVE

Contro le sanzioni disciplinari il lavoratore ha diritto al ricorso alla propria Organizzazione Sindacale entro dieci giorni dalla notifica.

Trascorso detto termine le sanzioni diventano definitive ed insindacabili.

Sorgendo controversie *individuali*, queste, prima di passare in sede giudiziaria, dovranno essere demandate alle rispettive Organizzazioni Sindacali per il tentativo di amichevole componimento.

Le controversie *collettive*, che dovessero sorgere per l'applicazione ed interpretazione del presente contratto, saranno esaminate dalle Organizzazioni contraenti per il sollecito amichevole componimento.

Art. 18.

VITTO ED ALLOGGIO

Ove il datore di lavoro fornisca il vitto al lavoratore (sano, sufficiente e con un quarto di vino), la paga oraria sarà ridotta di un terzo. Per eventuale alloggio fornito, la paga oraria sarà ridotta del 5 per cento.

Art. 19.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Tutte le condizioni di miglior favore acquisite di fatto o di diritto avranno pieno vigore.

Art. 20.

DEPOSITO DEL CONTRATTO

Il presente contratto sarà depositato all'Ufficio Provinciale del Lavoro di Belluno.

Art. 21.

DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto ha la durata di *un anno* a decorrere dal 19 marzo 1954.

Esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non disdettato da una delle parti contraenti almeno sei mesi prima della scadenza, a mezzo cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno.

La parte che avrà dato la disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte quattro mesi prima della scadenza.

La discussione di tali proposte e delle eventuali controproposte avrà inizio un mese dopo la loro presentazione.

Il presente contratto conserverà la sua efficacia fino all'entrata in vigore di quello nuovo.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 27 LUGLIO 1954 INTEGRATIVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO PER I BRACCIANTI AGRICOLI AVVENTIZI DELLA PROVINCIA DI BELLUNO

Il giorno 27 luglio 1954, in Belluno, nella sede dell'Unione Provinciale Agricoltori,

tra

l'UNIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI, rappresentata dal suo Vice Presidente sig. *Ezio Melloni*, assistito dal Direttore dell'Unione;

e

l'UNIONE PROVINCIALE SINDACALE (C.I.S.L.), rappresentata dal suo Segretario cav. *Francesco Cecchini*,

è stato stipulato il presente contratto integrativo al patto provinciale di lavoro per i braccianti agricoli avventizi della provincia di Belluno.

Articolo unico

In osservanza alla legge 31 marzo 1954, n. 90, le ricorrenze festive infrasettimanali, di cui all'art. 7 del contratto collettivo nazionale dei braccianti agricoli avventizi, verranno retribuite con un sistema addizionale complessivo forfettario mediante il quale il compenso per dette festività è stato stabilito in lire 6.50 orarie da aggiungersi al « terzo elemento » orario di cui al contratto collettivo provinciale stipulato il 14 marzo 1954.

Pertanto il detto terzo elemento orario passa da lire 11 (undici) a lire 17.50 (arrotondate) a partire dal 1° maggio 1954.

Sono escluse da tale decorrenza ed aumento le aziende che abbiano già pagato le festività ai sensi della sopraddetta legge 31 marzo 1954, n. 90, per le quali l'applicazione del presente accordo viene invece fissata a partire dal 1° agosto 1954.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

PATTO COLLETTIVO DI LAVORO 30 SETTEMBRE 1959 PER I BRACCIANTI AGRICOLI AVVENTIZI ED OBBLIGATI DELLA PROVINCIA DI VERONA

Addì 30 settembre 1959 nella sede dell'Unione Provinciale degli Agricoltori di Verona, via Locatelli, 3

tra

l'UNIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI, rappresentata dal suo Presidente on. dott. *Riccardo Ferrari* e dal Vice Presidente dott. ing. *Oliviero Olivieri;* assistiti dal dott. ing. *Renzo Segala,* Direttore;

la FEDERAZIONE PROVINCIALE COLTIVATORI DIRETTI, rappresentata dal suo Presidente sig. *Egisto Braggio;* assistito dai sigg. on. dott. *Roberto Prearo* e sig. *Ottorino Giacometti;*

e

la FEDERAZIONE PROVINCIALE SALARIATI E BRACCIANTI aderente alla C.I.S.L., rappresentata dal Segretario Provinciale della C.I.S.L. on. *Vincenzo Casati* e dal Dirigente sig. *Ugo Maraboli;*

la FEDERAZIONE PROVINCIALE BRACCIANTI E SALARIATI AGRICOLI aderente alla C.G.I.L., rappresentata dai suoi Segretari sigg. *Cesare Margotto* e *Bruno Castellini,* con la partecipazione del sig. *Romano Calzolari,* Segretario della Camera Confederale del Lavoro di Verona e Provincia:

la FEDERAZIONE PROVINCIALE SALARIATI E BRACCIANTI dell'Unione Italiana del Lavoro, rappresentata dal suo Segretario sig. *Arturo Trapani;* assistito dal sig. *Amerigo Rizzi;*

viene stipulato il presente Contratto collettivo di lavoro per braccianti agricoli avventizi ed obbligati della Provincia di Verona.

Art. 1.

DURATA E DISDETTA DEL CONTRATTO

Il presente Contratto regola i rapporti tra gli agricoltori datori di lavoro ed i braccianti agricoli avventizi ed obbligati della Provincia di Verona. Avrà valore dall'11 novembre 1959 al 10 novembre 1960.

Esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno, qualora non venga disdettato da una delle parti contraenti almeno sei mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno.

La parte che avrà data la disdetta dovrà comunicare alla controparte le nuove proposte almeno quattro mesi prima della scadenza e la discussione delle stesse e delle eventuali controproposte dovrà iniziarsi non oltre un mese dopo la loro presentazione.

Il presente contratto conserverà la sua efficacia sino all'entrata in vigore del nuovo.

Gli eventuali accordi individuali in deroga al presente contratto saranno validi soltanto se convalidati dalle rispettive organizzazioni sindacali.

Art. 2.

DEFINIZIONE DEI BRACCIANTI

a) Per braccianti avventizi si intendono quei lavoratori agricoli assunti a giornata, senza vincolo di durata anche se per alcuni giorni o per l'esecuzione di determinati lavori, retribuiti con paga oraria;

b) Sono classificati obbligati quei lavoratori assunti all'inizio dell'annata agraria secondo le modalità del patto provinciale braccianti avventizi e con la precisa qualifica di obbligato indicata in accordo sottoscritto dal datore di lavoro e dal lavoratore.

Tale qualifica dovrà essere dichiarata nella denuncia da presentarsi agli effetti del collocamento e dei contributi unificati.

La sottoscrizione dell'accordo predetto comporta lo impegno di lavoro per tutta la durata dell'anno agrario presso l'azienda assuntrice e comunque per un minimo di giornate lavorative 250; tale obbligo è reciproco nei confronti dell'azienda e del lavoratore.

Art. 3.

ASSUNZIONE DEI BRACCIANTI

L'assunzione dei braccianti avverrà secondo le norme e la procedura stabilita dalle vigenti leggi sul collocamento della mano d'opera.

Art. 4.

AMMISSIONE AL LAVORO E TUTELA DELLE DONNE E DEI FANCIULLI

Per l'ammissione al lavoro e per la tutela delle donne e dei fanciulli valgono le vigenti norme di legge.

Art. 5.

LIBRETTO SINDACALE DI LAVORO

I lavoratori interessati al presente contratto sono tenuti a munirsi del libretto sindacale di lavoro, compilato a cura delle Organizzazioni sindacali interessate e a presentarlo al datore di lavoro all'atto dell'assunzione.

Il datore di lavoro sarà tenuto a registrarvi le ore di lavoro e il salario corrisposto. Qualora il lavoratore non presentasse il libretto all'atto dell'assunzione, il datore di lavoro sarà tenuto alle registrazioni predette dal momento della presentazione.

Art. 6.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale del lavoro non potrà eccedere le otto ore giornaliere in media, e le 48 ore settimanali, in ottemperanza alle vigenti disposizioni di legge.

La loro distribuzione nella giornata verrà fatta secondo le esigenze delle singole aziende con intervalli che dalla stagione invernale a quella estiva potranno dalle aziende essere stabiliti fra il minimo di ore una ed il massimo di ore quattro.

Tale periodo di interruzione potrà essere maggiorato qualora ciò sia richiesto da esigenze tecnico-colturali.

La durata dell'orario normale di lavoro, nei vari mesi dell'anno, è stabilita nel modo seguente:

— Novembre, Dicembre, Gennaio e prima quindicina di Febbraio, ore 7.

— Seconda quindicina di Febbraio, Marzo, Aprile e prima quindicina di Maggio, Agosto, Settembre, Ottobre, ore 8.

— Seconda quindicina di Maggio, Giugno, Luglio, ore 9.

Agli effetti della corresponsione del salario le ore di lavoro comprendono anche il tempo che i lavoratori impiegano per trasferirsi dall'uno all'altro luogo di lavoro dietro ordine del conduttore dell'azienda o di chi ne fa le veci.

Qualora in qualche Comune della Provincia venga constatata una situazione di disoccupazione agricola tale da giustificare il provvedimento, durante il periodo di più intensi lavori, l'orario di lavoro, d'intesa fra le Organizzazioni contraenti, potrà essere limitato per i Comuni stessi ad un massimo di otto ore giornaliere.

Qualora in qualche Comune della provincia venga constatata carenza di mano d'opera, nello stesso periodo, l'orario giornaliero, sempre d'intesa fra le Organizzazioni contraenti, per i Comuni stessi e per non più di tre mesi, potrà essere portato al limite massimo di ore 10.

Art. 7.

RECUPERI E RIDUZIONI STRAORDINARIE DI ORARIO

In via straordinaria, per infortuni e dissesti di gravità particolare come incendi, grandinate, inondazioni, epidemie del bestiame ed altre cause di eccezionale e persistente avversità stagionale, che riducano notevolmente, per un certo periodo, l'attitudine produttiva delle aziende, potrà essere ridotto l'orario di lavoro della mano d'opera occupata nelle aziende.

In tal caso, ferme le tariffe unitarie salariali in vigore, le Organizzazioni contraenti stabiliranno le modalità di recupero, salvo sempre il rispetto dell'orario di lavoro sulla media delle otto ore al giorno.

Art. 8.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO, FESTIVO

Si considera:

a) Lavoro straordinario quello eseguito oltre lo orario normale di lavoro di cui all'art. 6;

b) Lavoro notturno quello eseguito da un'ora dopo l'Ave Maria fino all'alba (per fini pratici i termini di tempo relativi vengono concordati come alla tabella in calce);

Tabella oraria per la determinazione del lavoro notturno

MESE	Estremi del lavoro notturno	
	inizio ore	termine ore
Novembre	18	6
Dicembre	17,30	6,30
Gennaio	18	6,30
Febbraio	19	6
Marzo	19	5,30
Aprile	20	4,30
Maggio	20	4
Giugno	21	3,30
Luglio	20,30	3,30
Agosto	20	4
Settembre	19,30	5
Ottobre	18,30	5,30

c) Lavoro festivo ordinario quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni indicati all'art. 9 del presente contratto:

d) Lavoro festivo straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro nei giorni festivi:

e) Lavoro festivo notturno quello eseguito da mezzanotte all'alba e da un'ora dopo l'Ave Maria alla mezzanotte dei giorni festivi.

Il lavoro straordinario non potrà mai superare le due ore giornaliere.

Le prestazioni di cui sopra saranno eseguite, a richiesta del datore di lavoro, nei casi di evidente necessità e non dovranno perciò avere carattere sistematico e continuativo.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulla retribuzione globale, sono le seguenti:

lavoro straordinario 16%;

lavoro notturno 30%;

lavoro festivo ordinario 30%;

lavoro festivo straordinario 40%;

lavoro festivo notturno 50%.

Agli avventizi in servizio di noleggio o carreggiatura fuori azienda con animali o con macchine, che comporti la consumazione del pasto od il pernottamento fuori famiglia, compete il trattamento seguente:

a) per ogni pasto L. 500 con un massimo di lire 1.200 nelle 24 ore;

b) per ogni pernottamento L. 500.

Art. 9.

GIORNI FESTIVI

Si considerano giorni festivi i seguenti:

tutte le domeniche;

il primo giorno dell'anno;

il 6 gennaio - giorno dell'Epifania;

il 19 marzo - giorno di S. Giuseppe;

il giorno di lunedì dopo Pasqua;

il 25 aprile - Anniversario della Liberazione;

il 1° maggio - Festa del Lavoro;

il giorno dell'Ascensione;

il giorno del Corpus Domini;

il 2 giugno - Anniversario della Fondazione della Repubblica;

il 29 giugno - Ss. Pietro e Paolo;

il 15 agosto - giorno dell'Assunzione della Beata Vergine Maria;

il 4 ottobre - S. Francesco d'Assisi;

il 1° novembre - Ognissanti;

il 4 novembre - giorno dell'Unità Nazionale;

l'8 dicembre - giorno dell'Immacolata Concezione;

il 24 dicembre - mezza giornata - Vigilia di Natale;

il 25 dicembre - giorno di Natale;

il 26 dicembre - S. Stefano;

il giorno della festa del S. Patrono del luogo.

Qualora in tali giornate vi fosse prestazione di opera, sarà corrisposta la maggiorazione prevista all'articolo 8.

Per la mezza giornata pomeridiana dell'ultimo di Carnevale, per il 2 novembre — ricorrenza dei Defunti — i lavoratori potranno assentarsi dal lavoro senza che ciò costituisca mancanza disciplinare.

Art. 10.

CLASSIFICAZIONE PER ETÀ E PER SESSO

Agli effetti della paga la classificazione e la retribuzione dei braccianti avverrà nel modo seguente:

UOMINI

dai 18 ai 65 anni compiuti 100%
oltre i 65 anni compiuti 82% della unità piena uomo
dai 17 ai 18 anni compiuti 80% » » »
dai 16 ai 17 anni compiuti 75% » » »
dai 15 ai 16 anni compiuti 60% » » »
dai 14 ai 15 anni compiuti 50% » » »

DONNE

dai 17 ai 55 anni compiuti 70% della unità piena uomo
oltre i 55 anni compiuti 62% » » »
dai 16 ai 17 anni compiuti 62% » » »
dai 15 ai 16 anni compiuti 55% » » »
dai 14 ai 15 anni compiuti 50% » » »

I mutilati ed invalidi di guerra occupati nelle aziende agricole a termini della legge 21 agosto 1921, sono sempre considerati come fisicamente idonei.

Art. 11.

RETRIBUZIONI

I braccianti sono pagati a tariffa oraria.

Gli elementi che costituiscono la retribuzione oraria sono:

paga base;

contingenza;

indennità dell'11,50%.

L'indennità dell'11,50% è sostitutiva degli istituti riconosciuti ad altre categorie di lavoratori, a titoli vari, quali: Gratifica Natalizia, Ferie, Festività Nazionali, ricorrenze festive di cui alla Legge 31 marzo 1954, n. 90 e indennità di licenziamento.

Art. 12.

TABELLA SALARIALE

I salari orari dei lavori ordinari per i braccianti avventizi ed obbligati son quelli indicati dalla tabella salariale concordata fra le Organizzazioni contraenti del presente contratto.

La tabella salariale forma parte integrante del contratto stesso.

Tabella dei salari orari ordinari dall'11 novembre 1959

CATEGORIA	Salario base	Aumento scala mob.	Salario globale	Indennità 11,5 %	Salario totale arrotondato
UOMINI					
oltre 65 anni	92,87	18,61	101,48	11,67	113 —
18-65 anni	101,06	22,70	123,76	14,24	138 —
17-18 »	80,85	18,16	99,01	11,38	110,50
16-17 »	75,80	17,02	92,82	10,67	103,50
15-16 »	60,64	13,62	74,26	8,54	83 —
14-15 »	50,53	11,85	61,88	7,12	69 —
DONNE					
55-65 anni	63,67	14,30	77,97	8,97	87 —
17-55 »	71,77	16,12	87,89	10,11	98 —
16-17 »	63,67	14,30	77,97	8,97	87 —
15-16 »	56,49	12,69	69,18	7,96	77 —
14-15 »	50,53	11,35	61,88	7,20	69 —

Art. 13.

NORME SULLA RETRIBUZIONE

Il salario per qualsiasi prestazione di carattere ordinario e straordinario deve essere corrisposto ai braccianti avventizi ogni sabato in unica soluzione per le prestazioni eseguite durante la settimana.

Qualora in proposito si addivenga ad intesa fra conduttore d'azienda e lavoratori dipendenti il salario potrà essere pagato quindicinalmente.

In caso di corresponsione di generi in natura il valore dei generi consegnati sarà defalcato dal salario stesso.

Art. 14.

SCALA MOBILE

I minimi salariali concordati con il presente contratto sono soggetti a revisione in applicazione dello Accordo Nazionale di scala mobile in agricoltura.

Art. 15.

COTTIMI

Quando il lavoro sia retribuito a cottimo, le relative tariffe dovranno essere determinate in modo che al lavoratore laborioso, di normale capacità lavorativa, sia consentito di conseguire un guadagno non inferiore al 20% oltre la paga normale.

Il contratto relativo, che deve intervenire direttamente tra il conduttore od il suo rappresentante ed il lavoratore, deve essere sottoposto alla ratifica dei rappresentanti locali delle Organizzazioni contraenti.

Quando il lavoro abbia la durata superiore alla settimana saranno corrisposti acconti settimanali non inferiori all'80% del compenso spettante per il lavoro eseguito nella settimana.

Le condizioni e le modalità di esecuzione del cottimo debbono risultare da apposite annotazioni sul libreto sindacale di lavoro.

Art. 16.

LAVORI SPECIALI

Sono considerati lavori speciali i seguenti:

Mietitura e trebbiatura del frumento, cereali minori e semenzine in genere;

Monda, trapianto, taglio e raccolta del riso;

Taglio e raccolta erbe palustri;

Falciatura dei prati;

Trattamenti antiparassitari e spargimento concimi corrosivi;

Trasporto generi a spalla;

Scalva piante arboree;

Spacco e segatura legna;

Spurgo fossi.

Art. 17.

COMPENSI PER LAVORI SPECIALI

Per i seguenti lavori speciali:

Mietitura, trebbiatura del frumento, semenzine e cereali minori;

Monda, trapianto, taglio e raccolta del riso;

Taglio e trasporto canne ed erbe palustri:

trattandosi di lavori stagionali le parti si impegnano di iniziare trattative per l'eventuale modifica dei vigenti accordi di volta in volta, non oltre dieci giorni dalla richiesta di una delle parti.

La richiesta di modifica dovrà essere accompagnata dalle relative proposte.

Per gli altri lavori speciali elencati al precedente articolo 16 sono stabiliti i seguenti compensi:

a) *Falciatura manuale dei prati stabili.*

Per la falciatura dei prati, oltre la tariffa prevista per i lavori ordinari, verranno corrisposti i seguenti compensi:

Prati stabili: per tutti i tagli aumento del 18% sulla tariffa salariale globale;

Prati artificiali: *a*) per tutti i tagli aumento del 9% sulla tariffa salariale globale; *b*) prati artificiali sulle stoppie aumento del 12% sulla tariffa salariale globale.

Il lavoratore quando preavvisato dovrà presentarsi al lavoro con la falce martellata; le martellature eseguite durante la falciatura saranno comprese nell'orario normale di lavoro.

b) *Trattamenti antiparassitari e spargimento concimi corrosivi.*

Per trattamenti con liquidi o polvere contro parassiti vegetali od animali delle coltivazioni e spargimento concimi corrosivi, (perfosfati non granulari o calciocianamide) oltre la tariffa prevista per i lavori ordinari, verrà corrisposto un aumento del 15% sulla tariffa salariale globale.

c) *Trasporto generi a spalla.*

Il trasporto a spalla delle granaglie, mangimi, concimi di ogni specie, anticrittogamici, patate, dai magazzini all'esterno o viceversa, sia per compravendita che per trasferimento dei prodotti da un magazzino all'altro, sarà compensato, oltre la paga prevista per i lavori ordinari, con L. 10 e L. 20 per ogni q.le posto in magazzini o depositi ubicati al piano terra o sul carro; con L. 20 per ogni q.le posto in magazzini o depositi ubicati al primo piano, e con L. 30 per ogni quintale, se al secondo piano qualunque sia il numero dei gradini per recarvisi.

Il lavoro di pesatura e insaccatura è sempre da considerarsi lavoro ordinario salvo quando venga compiuto alla trebbiatura dei cereali.

d) *Lavoro di scalva piante arboree.*

I lavori di scalva delle piante arboree in piedi, compresa la scalva delle piante di gelso, verranno compensati con la concessione, oltre la mercede per i lavori ordinari, di un palo ed una fascina per ogni giornata di effettivo lavoro, del peso complessivo di kg. 25 di legna verde.

Qualora le esigenze aziendali non consentano la corresponsione dei pali questi potranno essere sostituiti con pari peso di legna grossa.

E' prevista a favore dei lavoratori addetti a tale lavoro, la raccolta della legna minuta (spigolature) che il conduttore non ha convenienza a far raccogliere

La scalva eseguita su piante abbattute sarà compensata con una fascina di kg. 15.

Agli addetti al lavoro di escavo piante spetteranno, oltre la tariffa ordinaria, le radici.

e) *Lavori di spacco e segatura legna.*

I lavori di spacco e segatura a mano di legna saranno compensati con la concessione, oltre alla mercede per i lavori ordinari, di kg. 20 di legna verde mista per spaccatura per ogni giornata di lavoro.

f) *Lavori di spurgo fossi.*

Il lavoro di spurgo dei canali di derivazione e fossi escavati in acqua e che abbiano profondità non inferiore a cm. 100, verrà compensato con l'aumento tariffario del 14%.

Per tutti gli altri lavori speciali, di cui al precedente articolo, e non elencati al comma di cui sopra, le Organizzazioni contraenti si impegnano di concordare, di volta in volta, prima dell'epoca di lavorazione, le condizioni normative e salariali da valere per i lavori stessi.

Art. 18.

AUSILIARI DI AZIENDE AGRICOLE

Sono qualificati ausiliari di azienda agricola i braccianti:

a) conducenti di automezzi;

b) trattoristi;

c) conducenti di macchine agricole in genere mosse da agente inanimato;

d) macchinisti, conduttori di caldaie e fochisti;

e) meccanici, fabbri e falegnami;

f) muratori e loro manovali.

Ai braccianti avventizi ed obbligati, salvo che allo atto dell'assunzione venga specificatamente convenuta la corresponsione del salario da ausiliario per tutto il periodo d'impiego indipendentemente dall'effettiva prestazione, competono le qualifiche predette in relazione all'effettivo loro impiego nel lavoro cui la qualifica singola corrisponde e per il periodo di impiego effettivo.

Agli ausiliari in genere verrà corrisposta la paga totale oraria degli avventizi ed obbligati maggiorata:

1) agli ausiliari di cui alle cat. *a*), *b*) e *d*) (esclusi i fochisti) in quanto forniti di patente di abilitazione al rispettivo servizio del 25%;

2) agli ausiliari delle cat. *e*) ed *f*) (esclusi i manovali) del 20%;

3) agli ausiliari delle categorie *c*), *d*), ed *f*) (limitatamente ai fochisti e manovali) del 15%.

Art. 19.

CANONI DI AFFITTO DELLE ABITAZIONI

L'affitto delle case destinate ai lavoratori occupati nell'azienda a seconda dell'ubicazione e dello stato sanitario dei fabbricati verrà contenuto tra un minimo di L. 300 ed un massimo di L. 600 annue per locale.

Il lavoratore che cessasse dal servizio nel corso dello anno per occuparsi presso altra azienda, o dedicarsi ad altra attività, dovrà lasciare liberi da persone e cose gli immobili concessigli in dipendenza del contratto di lavoro, subito, e in ogni caso non oltre il più prossimo S. Martino.

Art. 20.

ACQUA POTABILE E COMBUSTIBILI PER IL RISCALDAMENTO DEI CIBI

La fornitura e il trasporto dell'acqua potabile per i lavoratori agricoli avventizi sarà a carico del conduttore dell'azienda il quale dovrà pure fornire il combustibile per il riscaldamento dei cibi in campagna.

Art. 21.

ASSENZA IN OCCASIONE DI MATRIMONIO

Per i braccianti che contraggono matrimonio l'assenza dal lavoro per un periodo di 10 giorni verrà considerata assenza giustificata, e non inciderà sul computo delle giornate contrattuali dell'obbligato.

Art. 22.

PREVIDENZA ED ASSISTENZA

Per tutte le assicurazioni sociali, per gli infortuni, le malattie, gli assegni familiari ecc., valgono le norme di legge.

Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi relativi in conformità alle disposizioni di legge.

Nel caso che il lavoratore non venga assicurato, o lo venga solo parzialmente per fatto e colpa del datore di lavoro, lo stesso si sostituirà agli Istituti assistenziali nel pagamento di tutte le prestazioni di diritto del lavoratore.

Art. 23.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per le donne in istato di gravidanza e per quelle che provvedono all'allattamento si applicano le disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 24.

INDENNITÀ DI MALARIA

Per quanto riguarda la norma 13 del Patto Nazionale in considerazione che nei Comuni della Provincia di Verona, attualmente riconosciuti quali « zone malariche » a sensi di Legge, non si sono da tempo riscontrati casi di malaria, come risulta per dichiarazione del Medico provinciale, si soprassiede alle determinazioni di cui alla norma 13 predetta, con riserva di provvedere a quanto dalla norma stessa è stabilito non appena in tali Comuni d'ordine dell'autorità sanitaria provinciale venisse ordinata la distribuzione gratuita di chinino.

Art. 25.

DISCIPLINA SUL LAVORO

I rapporti fra lavoratori, i loro diretti superiori ed il datore di lavoro, o chi per esso, devono essere ispirati a reciproca fiducia e rispetto, e tali da assicurare l'ordine e la disciplina dell'azienda.

Qualsiasi infrazione alla disciplina sul lavoro potrà essere punita, a seconda della gravità della mancanza, nel modo seguente:

1) Con una multa al lavoratore sino ad un massimo di due ore di salario nei casi seguenti:

a) che senza giustificato motivo si assenti dal lavoro, ne ritardi l'inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

b) che per negligenza arrechi lievi danni alla azienda, al bestiame, alle macchine od agli attrezzi:

c) che si presenti al lavoro in istato di ubriachezza. In questo caso il lavoratore viene sospeso dal lavoro per tutta la giornata;

d) che si addormenti nelle ore di lavoro. In questo caso oltre alla multa, il punito subirà la perdita del salario per le ore perdute.

2) Con una multa pari all'importo di una giornata di lavoro nei casi di recidività nella mancanza di cui al paragrafo 1°.

Gli importi delle multe, che non rappresentino risarcimento di danni, saranno devoluti a beneficio delle Organizzazioni contraenti.

3) Col licenziamento immediato, senza preavviso nei seguenti casi:

a) insubordinazione grave verso il datore di lavoro od un suo rappresentante, salvo vi sia provata provocazione;

b) grave danneggiamento per negligenza o per dolo, agli attrezzi, alle coltivazioni, agli stabili, al bestiame;

c) condanne penali per reati comuni;

d) in tutti quegli altri casi di gravità eccezionale avvenuti anche fuori lavoro, che interessino il datore di lavoro e che non consentano la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

I provvedimenti di cui al presente articolo dovranno essere denunciati ai rappresentanti locali, dalle Organizzazioni contraenti entro il termine di 5 giorni dal provvedimento. In caso contrario il provvedimento dovrà ritenersi nullo.

Art. 26.

PREAVVISO PER LICENZIAMENTO

a) *Avventizi*. Quando il bracciante avventizio sia assunto per un periodo non inferiore ai 5 giorni, in caso di licenziamento, avrà diritto ad un preavviso di 5 giorni. Il lavoratore dovrà, a sua volta, preavvisare il datore di lavoro almeno 3 giorni prima di abbandonare il lavoro.

b) *Obbligati*. Il rapporto di lavoro potrà essere disdettato con preavviso da darsi entro il 10 agosto a mezzo cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno. La disdetta dovrà essere segnalata all'Ufficio di Collocamento, da parte del datore di lavoro, nel termine di 5 giorni dalla notifica al lavoratore.

Art. 27.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

Nel caso di contestazione fra datore di lavoro e lavoratore nell'applicazione del presente contratto collettivo, quando sia stato esperito senza esito il tentativo di accordo diretto fra le parti, la controversia verrà demandata all'esame delle rispettive Organizzazioni sindacali contraenti per il tentativo di amichevole componimento.

Le controversie saranno esaminate in primo tempo dai rappresentanti delle Organizzazioni locali e qualora non si raggiungesse l'accordo verranno demandate alle rispettive Organizzazioni provinciali.

La procedura per la trattazione delle controversie e la formazione delle Commissioni di conciliazione verranno stabilite con accordo fra le Organizzazioni contraenti.

In caso di mancato accordo, prima dell'eventuale deferimento della controversia alla Magistratura, le Organizzazioni adiranno l'Ufficio del lavoro per ulteriore tentativo di conciliazione.

Art. 28.

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Le controversie collettive che dovessero sorgere per l'interpretazione o la applicazione del presente contratto collettivo di lavoro debbono essere demandate all'esame delle Associazioni sindacali provinciali contraenti per un sollecito componimento.

Tabella dei salari orari per lavori straordinari, notturni e festivi

CATEGORIA	Lavoro straordinario a. 16 %	Lavoro notturno a. 30 %	Lavoro fest. ord. a. 30 %	Lavoro fest. str. a. 40 %	Lavoro fest. nott. a. 50 %
UOMINI					
Oltre 65 anni	131 —	147 —	147 —	158 —	169,50
18 - 65 anni	160 —	179,50	179,50	193 —	207 —
17 - 18 anni	128 —	143,50	143,50	154,50	165,50
16 - 17 anni	120 —	134,50	134,50	145 —	155 —
15 - 16 anni	96,50	108 —	108 —	116 —	124,50
14 - 15 anni	80 —	89,50	89,50	96 50	103,50
DONNE					
55 - 65 anni	101 —	113 —	113 —	122 —	130,50
17 - 55 anni	113,50	127,50	127,50	137 —	147 —
16 - 17 anni	101 —	113 —	113 —	122 —	130,50
15 - 16 anni	89,50	100 —	100 —	108 —	115,50
14 - 15 anni	80 —	89,50	89,50	96,50	103,50

Tabella dei salari orari per i lavori speciali

CATEGORIA	Falciatura prati stabili a. 18 %	Falciatura prati a. 9 %	Falciatura stopple a. 12 %	Trattamento antip. e sparg.conc. corros. a. 15 %	Espurgo fossi a. 14 %
UOMINI					
Oltre 65 anni	133,50	123 —	126,50	130 —	129 —
18 - 65 anni	163 —	150,50	154,50	158,50	157,50
17 - 18 anni	130,50	120,50	124 —	127 —	126 —
16 - 17 anni	122 —	113 —	116 —	119 —	118 —
15 - 16 anni	98 —	90,50	93 —	95,50	94,50

Non si sono calcolati i salari per lavori speciali per i ragazzi dai 14 ai 15 anni e per le donne, in quanto molto di rado può accadere che dette categorie di lavoratori siano impiegati in lavori speciali, comunque se si presentasse qualche caso le parti interessate potranno determinare di volta in volta gli aumenti da aggiungere ai salari normali.

Tabella dei salari orari ordinari, straordinari, notturni e festivi per gli ausiliari (avventizi) muniti di patente — previsti ai punti *a*), *b*) e *d*) (esclusi i fochisti) — aumento del 25% sul salario orario ordinario dei braccianti avventizi.

Conducenti di automezzi - Trattoristi - Macchinisti
Conduttori di caldaie - Patentati
(Aumento del 25% sulla tariffa ordinaria)

CATEGORIA	Lavoro ordinario	Lavoro straordinario a. 16 %	Lavoro notturno a. 30 %	Lavoro fest. ord. a. 30 %	Lavoro fest. str. a. 40 %	Lavoro fest.nott. a. 50.%
UOMINI						
Oltre 65 anni	141 —	163,50	183,50	185,50	197,50	211,50
18 - 65 anni	172,50	200 —	223,50	223,50	241,50	258,50

Tabella dei salari ordinari, straordinari, notturni e festivi per gli ausiliari (avventizi) — previsti ai punti *e* ed *f* aumento del 20% sul salario ordinario dei braccianti avventizi.

Meccanici - Fabbri - Falegnami - Muratori
(Aumento del 20% sulla tariffa ordinaria)

CATEGORIA	Lavoro ordinario	Lavoro straordinario a. 16 %	Lavoro notturno a. 30 %	Lavoro fest. ord. a. 30 %	Lavoro fest. str. a. 40 %	Lavoro fest,nott. a. 50 %
UOMINI						
Oltre 35 anni	135,50	157 —	176 —	176 —	189,50	203 —
18 - 65 anni	165,50	192 —	215 —	215 —	231,50	248 —
17 - 18 anni	132,50	153,50	172 —	172 —	185,50	198,50
16 - 17 anni	124 —	144 —	161 —	161 —	173,50	186 —
15 - 16 anni	99,50	115,50	129,50	129,50	139.50	149 —
14 - 15 anni	83 —	96,50	108 —	108 —	116 —	124,50

Tabella dei salari orari ordinari, straordinari, notturni e festivi per gli ausiliari (avventizi) — previsti ai punti *c*) e *d*) — aumento del 15% sul salario ordinario dei braccianti avventizi.

Conducenti di macchine agricole mosse da motore inanimato
fuochisti - manovali
(Aumento del 15% sulla tariffa ordinaria)

CATEGORIA	Lavoro ordinario	Lavoro straordinario a. 16 %	Lavoro notturno a. 30 %	Lavoro fest. ord. a. 30 %	Lavoro fest. str. a. 40 %	Lavoro fest.nott. a. 50 %
UOMINI						
Oltre 65 anni	130 —	151 —	169 —	169 —	182 —	195 —
18 - 65 anni	158,50	184 —	206 —	206 —	222 —	237,5
17 - 18 anni	127 —	147,50	165 —	165 —	178 —	190,5
16 - 17 anni	119 —	138 —	154,50	154,50	166.50	178,50
15 - 16 anni	95,50	111 —	124 —	124 —	133,50	143 —
14 - 15 anni	79,50	92 —	103.50	103,50	111,50	119 —

Visti il patto collettivo e le tabelle che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

PATTO COLLETTIVO DI LAVORO 30 SETTEMBRE 1959 PER I SALARIATI AGRICOLI DELLA PROVINCIA DI VERONA

Addì 30 settembre 1959 nella Sede dell'Unione Provinciale degli Agricoltori di Verona, via Locatelli, 3

tra

l'UNIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI, rappresentata dal suo Presidente on. dott. *Riccardo Ferrari* e dal Vice presidente dott. ing. *Oliviero Olivieri;* assistiti dal dottor ing. *Renzo Segala,* Direttore;

la FEDERAZIONE PROVINCIALE COLTIVATORI DIRETTI, rappresentata dal suo Presidente sig. *Egisto Braggio;* assistito dai sigg. on. dott. *Roberto Prearo* e sig. *Ottorino Giacometti;*

e

la FEDERAZIONE PROVINCIALE BRACCIANTI E SALARIATI AGRICOLI aderente alla C.G.I.L., rappresentata dai Suoi Segretari sigg. *Cesare Margotto* e *Bruno Castellini;*

con la partecipazione del sig. *Romano Calzolari,* Segretario della Camera Confederale del Lavoro di Verona e Provincia;

la FEDERAZIONE PROVINCIALE SALARIATI E BRACCIANTI aderente alla C.I.S.L., rappresentata dal Segretario Provinciale on. *Vincenzo Casati,* dal Dirigente sig. *Ugo Maraboli* e dai sigg. *Frigo Francesco* e *Aldà Antonio;*

la FEDERAZIONE PROVINCIALE SALARIATI E BRACCIANTI dell'Unione Italiana del Lavoro, rappresentata dal suo Segretario sig. *Arturo Trapani;* assistito dal sig. *Amerigo Rizzi;*

viene stipulato il presente contratto collettivo di lavoro per i salariati agricoli della Provincia di Verona.

Art. 1.

DISDETTA E DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto regola i rapporti tra gli agricoltori datori di lavoro e i salariati fissi dell'agricoltura della provincia di Verona.

Avrà la durata iniziale a decorrere dall'11 novembre 1959 al 10 novembre 1960 e si intende tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdettato da una delle parti contraenti almeno 6 mesi prima della scadenza a mezzo di raccomandata con R.R.

La parte che avrà data disdetta dovrà comunicare alla controparte le nuove proposte almeno quattro mesi prima della scadenza e la discussione delle stesse e delle eventuali controproposte dovrà iniziarsi non oltre un mese dopo la loro presentazione.

Il presente contratto conserverà la sua efficacia sino all'entrata in vigore del nuovo.

Gli eventuali accordi individuali in deroga al presente contratto saranno validi soltanto se convalidati dalle rispettive Organizzazioni sindacali.

Art. 2.

DEFINIZIONE DEL SALARIATO FISSO

Per salariato fisso si intende il lavoratore agricolo assunto e vincolato con un contratto individuale a termine della durata non inferiore al minimo di legge, la cui prestazione si svolge ininterrottamente per tutta la durata del rapporto presso la stessa azienda agricola ove generalmente risiede fruendo dell'abitazione ed annessi, e la cui retribuzione riferita ad un anno viene corrisposta mensilmente con le modalità di cui all'articolo 16.

Le qualifiche e le denominazioni dei lavoratori appartenenti a tale categoria sono quelle stabilite all'articolo 12 e 13 a seconda delle mansioni ad essi affidate.

Art. 3.

ASSUNZIONE DEI SALARIATI FISSI

Le assunzioni dei salariati fissi sono disciplinate dalle vigenti norme di legge sul collocamento della mano d'opera agricola.

Art. 4.

AMMISSIONE AL LAVORO E TUTELA DONNE E RAGAZZI

Per l'ammissione al lavoro e per la tutela delle donne e ragazzi valgono le norme di legge vigenti in materia.

Art. 5.

CONTRATTO INDIVIDUALE

Tra il datore di lavoro ed il salariato all'atto della assunzione dovrà essere redatto, firmato e scambiato un contratto individuale di lavoro da valere a tutti gli effetti di legge, conforme al modulo contenuto nel libretto sindacale di lavoro di cui all'art. 7.

In tale contratto dovranno essere precisate la qualifica e le mansioni attribuite al salariato, la data di inizio del rapporto di lavoro ed il salario spettante in base a quanto stabilito nel presente contratto collettivo provinciale.

Art. 6.

DURATA DEL CONTRATTO INDIVIDUALE E MODALITÀ PER LA DISDETTA

La durata del contratto individuale è quella stabilita dagli articoli 1 e 3 della legge 15 agosto 1949, n. 533.

Alla scadenza il contratto si intende tacitamente rinnovato a sensi della legge 26 novembre 1955, n. 1161, qualora non sia intervenuta disdetta da una all'altra parte almeno 4 mesi prima della scadenza, mediante cartolina raccomandata con R.R. o mediante registrazione sul Libretto sindacale di lavoro controfirmata dalle parti.

Art. 7.

LIBRETTO SINDACALE DI LAVORO

Le Organizzazioni provinciali contraenti il presente contratto concorderanno la forma del libretto sindacale di lavoro sul quale a cura del datore di lavoro e alla presenza del lavoratore dovrà essere annotata la qualifica del salariato e le mansioni per le quali è stato assunto; dovranno altresì essere effettuate tutte le registrazioni inerenti il rapporto di lavoro, quali i periodi di servizio prestato, il salario corrisposto, i generi in natura consegnati, ecc.

Tale libretto sarà ritirato dal datore di lavoro e dal salariato presso le rispettive Organizzazioni sindacali.

Art. 8.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale del lavoro per tutti i salariati non potrà superare le 8 ore giornaliere.

Per i salariati non adibiti a custodia e governo di bestiame la distribuzione delle ore nella giornata sarà fatta secondo le esigenze delle singole aziende con intervalli non superiori alle ore 2 nei periodi invernale, autunnale e primaverile e alle ore 4 nel periodo estivo salvo accordi diversi intervenuti tra agricoltori e lavoratori.

Per gli stessi la durata normale dell'orario di lavoro nei vari mesi dell'anno è stabilita nel modo seguente:

Novembre, Dicembre, Gennaio e 1ª quindicina di Febbraio, ore 7;

2ª quindicina di Febbraio, Marzo, Aprile, 1ª quindicina di Maggio, Agosto, Settembre, Ottobre, ore 8;

2ª quindicina di Maggio, Giugno, Luglio, ore 9.

Agli effetti del computo delle ore di lavoro è compreso anche il tempo necessario al lavoratore per trasferirsi dalla sede dell'azienda al posto di lavoro qualora gli ordini non gli siano stati dati il giorno precedente.

Le ore effettive comprendono anche il tempo che i lavoratore impiegano per trasferirsi dall'uno all'altro luogo di lavoro dietro ordine del conduttore dell'azienda o di chi ne fa le veci.

Art. 9.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

Si considera:

a) lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro previsto dall'art. 8;

b) lavoro notturno quello eseguito da un'ora dopo l'Ave Maria all'alba (per fini pratici i termini di tempo relativi vengono concordati come alla tabella seguente):

MESE	Estremi del lavoro notturno	
	inizio ore	termine ore
Novembre	18	6
Dicembre	17,30	6,30
Gennaio	18	6,30
Febbraio	19	6
Marzo	19	5,30
Aprile	20	4,30
Maggio	20	4
Giugno	21	3,30
Luglio	20,30	3,30
Agosto	20	4
Settembre	19,30	5
Ottobre	18,30	5,30

c) lavoro festivo quello eseguito nelle Domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti dallo Stato di cui all'art. 10.

Il lavoro straordinario non potrà superare le due ore giornaliere e non dovrà avere carattere sistematico, ma dovrà eseguirsi soltanto nei casi di evidente necessità; così dicasi per il lavoro notturno ed il lavoro festivo salvo i casi di cui all'ultimo comma.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulla retribuzione (paga base, contingenza, generi in natura) sono le seguenti:

— per il lavoro straordinario il 16 %;

— per il lavoro festivo il 25 %;

— per il lavoro notturno il 30 %.

Inoltre verranno applicate le seguenti maggiorazioni:

— per il lavoro festivo straordinario il 40 %:

— per il lavoro festivo notturno il 50 %.

Non si farà luogo a maggiorazione per il lavoro notturno quando questo cada in regolari turni periodici o riguardanti mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni della particolare figura del salariato, mansioni, che per la loro natura o per esigenze tecniche debbono eseguirsi anche di notte.

Art. 10.

GIORNI FESTIVI, FESTIVITÀ NAZIONALI ED INFRASETTIMANALI

Sono considerati festivi, oltre le Domeniche:

il Primo giorno dell'anno;

il 6 gennaio, giorno dell'Epifania;

il 19 marzo, giorno di S. Giuseppe;

mezza giornata l'ultimo giorno di Carnevale;

il 25 aprile, Anniversario della Liberazione;

il giorno di Lunedì dopo Pasqua;

il 1° maggio, Festa del Lavoro;

il giorno dell'Ascensione;

il giorno del Corpus Domini;

il 2 giugno, Anniversario della Fondazione della Repubblica;

il 29 giugno, Ss. Pietro e Paolo;

il 15 agosto, giorno dell'Assunzione;

il 4 ottobre, S. Francesco d'Assisi e S. Caterina da Siena;

il 1° novembre, giorno di Ognissanti;

il 2 novembre, giorno dei Morti;

il 4 novembre, giorno dell'Unità Nazionale;

l'8 dicembre, giorno dell'Immacolata Concezione;

mezza giornata la vigilia di Natale;

il 25 dicembre, giorno di Natale;

il 26 dicembre, giorno di S. Stefano;

il giorno della Festa del Patrono del luogo.

Per il trattamento economico delle festività nazionali ed infrasettimanali valgono le norme di legge.

Nelle giornate festive è ammesso il lavoro ordinario per il governo del bestiame. I lavori necessari per salvare e proteggere i prodotti verranno compensati a tariffa festiva.

Art. 11.

CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI PER ETÀ E PER SESSO

Agli effetti della retribuzione i lavoratori salariati vengono classificati nel modo seguente:

Uomini:

dai 18 ai 65 anni compiuti	100 %	(unità intera)
oltre i 65 anni	82 %	
dai 17 ai 18 anni compiuti	80 %	
dai 16 ai 17 anni compiuti	75 %	
dai 15 ai 16 anni compiuti	60 %	
dai 14 ai 15 anni compiuti	50 %	

Donne:

dai 17 ai 55 anni compiuti	70 %	(della unità intera uomo)
dai 55 ai 60 anni compiuti	62 %	
dai 16 ai 17 anni compiuti	62 %	
dai 15 ai 16 anni compiuti	55 %	
dai 14 ai 15 anni compiuti	50 %	

Art. 12.

MANSIONI

Il salariato fisso deve essere adibito alle mansioni per cui è stato assunto.

Il datore di lavoro può, in relazione alle esigenze dell'azienda, adibire il salariato fisso a mansioni diverse purchè esse non importino una diminuzione della retribuzione e un mutamento sostanziale della sua posizione, rispetto alla precedente qualifica.

Nel caso previsto dal comma precedente il salariato fisso ha diritto al trattamento corrispondente alla attività svolta se è a lui più vantaggioso, nonchè ad acquistare la nuova qualifica quando ad essa attività venga stabilmente adibito.

La nuova qualifica sarà acquistata dopo 60 giorni.

In relazione all'art. 2 le mansioni dei salariati agricoli sono così specificate:

1) *Salariato generico di campagna.*

E' quel salariato assunto senza specifica mansione. Tenuto ad osservare l'orario giornaliero stagionale; generalmente addetto a lavori campestri e a coadiuvare i salariati di stalla escluso la cura, governo e custodia del bestiame.

2) *Salariati di stalla.*

I salariati addetti al bestiame sono:

a) vaccari mungitori;

b) mandriani, bovai e vitellari;

c) cavallari o cavallanti.

Tutti i salariati addetti alla cura del bestiame hanno obbligo di:

— provvedere alla custodia, al governo ed alle cure sanitarie del bestiame loro affidato;

— approvvigionare la stalla di mangimi e lettimi, prelevandoli dagli ammassi siti nelle adiacenze della corte dove è situata la stalla;

— accompagnare il bestiame al pascolo e custodirvelo;

— asportare dalla stalla il letame e sistemarlo nelle apposite concimaie, a questo lavoro non sono tenuti i salariati addetti al bestiame custodito in box e in stalle all'aperto;

— provvedere alla pulizia all'interno della stalla ed all'esterno nelle immediate adiacenze;

— provvedere all'accompagnamento del bestiame in casi di trasloco o spostamento dello stesso.

Agli effetti del carico di bestiame spettante a ciascun salariato le stalle si dividono in:

Stalle di *Categoria* A: sono quelle in cui il salariato deve provvedere a mano al sollevamento dell'acqua per l'abbeverata;

Stalle di *Categoria* B: sono quelle in cui il salariato deve provvedere al trasferimento del bestiame nell'ambito della corte perchè questo possa bere, ma non deve provvedere manualmente al sollevamento dell'acqua;

Stalle di *Categoria* C: sono quelle in cui vi sono sistemi di abbeverata automatica nella posta o nei box;

Stalle di *Categoria* D: sono quelle di tipo C in cui vi sono particolari sistemi meccanici a motore per l'asportazione del letame.

Il carico del bestiame assegnato a ciascun salariato è quello risultante dall'allegata tabella 1ª.

Per i salariati minori di 18 anni o superiori ai 15 il numero dei capi da assegnarsi a ciascuno si otterrà tenendo conto della capacità lavorativa di cui alla tabella all'art. 11.

Quando il numero dei capi superasse il carico indicato nella tabella 1ª in misura non superiore a 4 capi per il bestiame in stalle e di 8 capi per il bestiame in box o in allevamento libero, spetterà per ogni capo

in più il compenso stabilito all'art. 18. Oltre ai 4 capi in stalla e agli 8 in box o allevamento libero in più il salariato sarà coadiuvato da altro personale.

Qualora il salariato non avesse il carico completo del bestiame, di cui alla tab. 1ª, assorbente l'intero orario giornaliero nel lavoro di stalla, dovrà completare l'orario di otto ore giornaliere prestandosi a qualsivoglia lavoro campestre o di condotta del bestiame da lavoro per un periodo di tempo giornaliero calcolato in relazione al numero dei capi custoditi in meno della norma. I tempi di lavoro occorrente per ogni singolo capo di bestiame e per ogni tipo di stalla sono riportati nella tab. 2ª.

Il salariato non è tenuto a prestare il lavoro di campagna se il tempo non impegnato dal bestiame è inferiore ai 15 minuti e il tempo di lavoro in campagna, quando è dovuto, verrà arrotondato con criterio aritmetico al quarto d'ora.

Per quelle aziende nelle quali la composizione della stalla è mista e tale da non permettere esatta classificazione del salariato in base alla tab. 1, il numero dei capi da assegnare al salariato sarà computato in base ai tempi di lavoro di cui alla tabella 2ª.

Oltre alle prestazioni suddette i vaccari e mungitori dovranno in particolare attenersi alle seguenti norme:

— dovranno provvedere alla mungitura delle vacche da latte loro assegnate ed alla cura dei vitelli di allevamento sino allo slattamento.

Nelle stalle di vacche lattifere i lattanti non vengono conteggiati agli effetti della determinazione del carico al salariato.

Nel caso che dalle stalle di lattifere i vitelli fossero allontanati tutti dopo aver succhiato solo il colostro, il numero dei capi da assegnarsi a ciascun vaccaro sarà aumentato di uno.

In relazione alla natura del lavoro affidato ai salariati addetti al bestiame ed alle loro responsabilità in materia di custodia dello stesso, ed alle condizioni recate dal presente contratto collettivo per la loro sistemazione nell'ambito della azienda agricola mediante l'assegnazione di abitazione per il salariato e per la sua famiglia, il salariato stesso è tenuto a dimorare nella azienda ed a fornire fuori orario a richiesta del datore di lavoro e su sopravvenienza di fatti interessanti il bestiame ed accertabili a sua cura tutte le prestazioni necessarie per la salvaguardia del bestiame stesso.

Le prestazioni in oggetto se superanti i 15 minuti di impiego verranno compensate con le norme di cui all'art. 9.

Qualora fossero prevedibili eventi eccezionali nella stalla o in corso di malattie del bestiame affidate alla sua cura, il salariato che intenda allontanarsi dalla azienda nel periodo fuori orario dovrà darne tempestivo avviso al conduttore.

E' in ogni caso vietato al salariato di assumere rapporti di lavoro con terzi.

Qualora nella stalla fossero impiegati 3 o più vaccari uno di questi fungerà da capo vaccaro, rispondendo verso il datore di lavoro del buon andamento della stalla e della sua custodia predisponendo gli opportuni turni di guardia. Al capo vaccaro spetterà il compenso stabilito all'art. 18.

3) *Conducenti di automezzi e trattoristi.*

4) *Conducenti di macchine agricole in genere mosse da agente inanimato.*

5) *Macchinisti, conduttori di caldaie e fochisti.*

6) *Meccanici, fabbri, falegnami, muratori e loro manovali.*

7) *Acquaioli e fontanari vincolati ad orario completo* (Artt. 8 e 9).

Sono adibiti alla sorveglianza e distribuzione dell'acqua di irrigazione, dall'origine all'impiego sul fondo ed alla manutenzione dei manufatti e degli argini, compresi quelli siti sui condotti di scolo.

8) *Guardiani.*

Sono adibiti alla sorveglianza notturna e diurna delle aziende e di quanto in esse, in base alle disposizioni del conduttore.

Il guardiano assunto con tale specifica qualifica all'inizio dell'annata agraria, potrà essere destinato, nel corso dell'anno, a lavori agricoli, quando si dimostri inadatto per il servizio per il quale era stato assunto.

9) *Magazzinieri.*

Assumono la custodia dei magazzini, con l'obbligo della sorveglianza dei generi e materiali vari che vengono loro consegnati, curando la distribuzione degli stessi secondo gli ordini del conduttore e rendendosi responsabili del buon andamento del servizio loro affidato.

I magazzinieri possono venire adibiti ad altri servizi.

10) *Salariati in casa* (famigli).

Sono salariati in casa quei lavoratori che obbligano personalmente, per la durata di un anno, la propria opera presso una azienda agricola, con o senza specifiche mansioni, e che vengono adibiti ai lavori agricoli contro la corresponsione di un salario in denaro, dell'alloggio e del vitto da consumarsi assieme alla famiglia del datore di lavoro od a quella di altro dipendente.

Art. 13.

CATEGORIE SPECIALIZZATE

a) *Vivaisti.*

Il lavoro degli addetti ai vivai sarà considerato normale, ad eccezione dell'innesto che, in considerazione della sua natura e durata, verrà compensato, da qualsiasi azienda, secondo le particolari pattuizioni che di volta in volta dovranno essere preventivamente stabilite tra le parti contraenti.

b) *Dipendenti fissi di ville private* (giardinieri).

Per i dipendenti fissi di ville private vincolati con rapporto continuo di lavoro la pattuizione del compenso in considerazione della difformità dei casi verrà concordata dalle parti.

Gli accordi intervenuti fra le parti dovranno essere convalidati dai rappresentanti delle Organizzazioni sindacali interessate.

c) *Addetti alle malghe.*

Alle maestranze addette alle malghe e precisamente al casaro, all'aiuto casaro (scotton), al vaccaro all'al-

peggio, al pastore, oltre al salario stabilito dalla apposita tabella competeranno il vitto e l'alloggio secondo le consuetudini.

Al vaccaro quando le vacche in custodia superano le venti e al pastore quando le pecore da mungere superano il numero di trenta verrà dato in aiuto un ragazzo al quale spetterà il salario in proporzione all'età. Inoltre spetteranno le regalie d'uso e le percentuali di cointeressenza sulla produzione secondo gli accordi che caso per caso verranno direttamente concordati fra le parti interessate.

Quando dette maestranze rientreranno dall'alpeggio, assumeranno a tutti gli effetti contrattuali, la normale figura del salariato fisso.

Art. 14.

RETRIBUZIONE PER I SALARIATI FISSI

Gli elementi che costituiscono la retribuzione dei salariati fissi sono:

a) paga in denaro;

b) generi in natura.

La misura del salario in denaro ed i quantitativi di generi in natura sono quelli fissati nella tabella allegata al presente contratto.

Al salariato inoltre spetta la casa di abitazione proporzionata ai bisogni della famiglia e corrispondente ai criteri della morale e dell'igiene, alla quale dovranno essere annessi il pollaio, il porcile ed un orto di almeno 200 metri quadrati di superficie.

In caso di mancata concessione della casa il datore di lavoro corrisponderà al salariato l'importo del canone di affitto dallo stesso dovuto.

A tutti i salariati sarà inoltre concessa la coltivazione per proprio conto di ¼ di campo che il conduttore designerà in appezzamenti che abbiano le caratteristiche medie del terreno dell'azienda; oppure dovrà corrispondere un equivalente in natura di q.li 2,50 di granoturco primaverile.

E' riconosciuta al salariato la facoltà di optare per il quantitativo di granoturco o per il corrispettivo in denaro, purchè ne dia tempestivo avviso.

In mancanza di produzione di granoturco il predetto quantitativo potrà essere commutato conguagliandolo con qualsiasi altro prodotto dell'azienda.

Ove per consuetudine la superficie concessa ai salariati fosse superiore al quarto di campo verrà rispettata la condizione di miglior favore.

Nelle aziende a produzione vinicola a richiesta del salariato il datore di lavoro avrà l'obbligo di corrispondere il vino necessario al consumo della famiglia nella misura massima di ettolitri 3 per ogni salariato dietro pagamento al prezzo alla produzione da trattenersi in rate mensili.

I quantitativi di vino possono essere sostituiti da uva.

Art. 15.

RETRIBUZIONE PER I SALARIATI IN CASA (FAMIGLI)

Ai salariati in casa (famigli) spetterà il salario indicato nella tabella allegata al presente contratto.

Avranno inoltre diritto al vitto, all'alloggio ed alle prestazioni inerenti alla pulizia ed alla cura degli indumenti ed a tutti i compensi previsti per il salariato normale quali: le ferie, le feste nazionali ed infrasettimanali, la gratifica natalizia, il riposo festivo, l'indennità di licenziamento, ecc. di cui all'art. 10.

Il famiglio non dovrà essere messo a dormire in stalla.

Art. 16.

NORME PER LA RETRIBUZIONE DEI SALARIATI FISSI

La corresponsione del salario in denaro e la somministrazione dei generi in natura dovranno avvenire posticipatamente il giorno 11 di ogni mese nella proporzione di un dodicesimo della misura annua.

Nella stessa data dovranno essere liquidati i compensi spettanti ai salariati per prestazioni eccedenti quelle normali, fornite nel corso del mese (ore straordinarie, capi di bestiame in più, ecc). I conteggi relativi dovranno risultare dal libretto di lavoro.

I generi in natura dovranno essere quelli prodotti nell'azienda, sani e mercantili.

Qualora, per avversità stagionali o per qualsiasi altra causa l'azienda mancasse dei quantitativi necessari di generi il datore di lavoro è tenuto a provvedere all'acquisto per completare le somministrazioni, salvo che i salariati non accettino il pagamento in denaro del valore corrispondente.

Nel caso che i quantitativi assegnati al salariato non fossero sufficienti al fabbisogno familiare l'agricoltore dietro richiesta dovrà fornire altri generi dietro pagamento, valutandoli al prezzo di ammasso o a quello praticato al mercato all'atto della cessione.

Art. 17.

REVISIONE DELLE TARIFFE

I minimi salariali concordati con il presente contratto sono soggetti a revisione in applicazione dell'Accordo Nazionale di scala mobile in agricoltura.

Art. 18.

COMPENSI SPECIALI PER I SALARIATI FISSI

Ai salariati aventi le mansioni specificate dai commi seguenti spetteranno compensi o i salari indicati nella tabella in calce:

1) Ai salariati di stalla spetterà:

a) un compenso straordinario per ogni capo di bestiame bovino od equino in dotazione oltre il numero massimo stabilito dalla tab. 1ª;

b) un compenso per ogni vitello nato, per ogni vitello slattato e per ogni paio di vitelli domati, come pure per ogni puledro nato e per ogni puledro domato. Qualora il lavoro di domatura fosse compiuto da lavoratore diverso dal salariato avente in consegna il bestiame, il compenso relativo sarà trasferito a questo ultimo;

2) A tutti i salariati che eseguono la mungitura, in considerazione della qualità del lavoro che sono tenuti ad eseguire, lavoro che in parte va eseguito di notte, verrà concesso in aggiunta al salario globale un litro di latte al giorno e un premio di produzione per ogni quintale di latte prodotto;

3) Ai salariati addetti alla cura dei tori e cavalli stalloni spetterà un compenso da concordarsi preventivamente con il datore di lavoro caso per caso;

4) Al salariato capo vaccaro per le sue prestazioni speciali e responsabilità verrà corrisposto un compenso oltre il salario normale;

5) Ai conducenti di automezzi e trattoristi spetterà un salario specifico di categoria;

6) Ai conducenti di macchine agricole in genere mosse da agente inanimato spetterà un salario specifico di categoria;

7) Ai macchinisti, conduttori di caldaie e fochisti spetterà un salario specifico di categoria;

8) Ai meccanici, fabbri, falegnami, muratori e loro manovali, ausiliari di azienda agricola, spetterà un salario specifico di categoria;

9) Ai guardiani, in relazione al lavoro a carattere discontinuo che li impegna ad un orario diverso e superiore al normale viene pure riconosciuto un salario specifico di categoria.

Ai salariati in servizio fuori azienda spetteranno compensi speciali di trasferta e il rimborso delle spese di vitto e di pernottamento.

I compensi di cui al presente articolo sono contemplati nella tabella seguente:

Tabella compensi speciali, maggiorazioni salariali e salari di categorie speciali

a) per ogni capo in più nelle stalle di cui alla tab. 1ª:

Cat. I, V, VI	Cat. II	Cat. III	Cat. IV
L. 1200	L. 900	L. 550	L. 350

per ogni capo in più negli allevamenti in box o liberi:

Cat. VI	Cat. II	Cat. III	Cat. IV
L. 500	L. 450	L. 300	L. 150

per i salariati addetti alle stalle con mungitura meccanica mensili	L.	600
b) per ogni vitello nato	»	500
c) per ogni puledro nato	»	600
d) per ogni vitello slattato	»	300
e) per ogni paio di vitelli o per ogni puledro domato	»	600
f) per ogni quintale di latte prodotto . .	»	35
g) al capo vaccaro aumento dell'11 % sul salario in denaro;		
h) ai salariati di stalla in servizio fuori azienda per oltre quattro ore	»	500
a tutti i salariati in servizio fuori azienda:		
per ogni pasto	»	500
per ogni pernottamento	»	500
i) ai conducenti di automezzi, trattoristi, macchinisti e conduttori di caldaie patentati, salario mensile in denaro . .	»	22.500
l) conducenti di automezzi, trattoristi, macchinisti non patentati, fabbri falegnami e muratori, salario mensile in denaro	» »	21.000
m) guardiani, conducenti di macchine agricole in genere mosse da agente inanimato, acquaioli, magazzinieri e manovali dei muratori, salario mensile in denaro	»	20.000

Nelle stalle con più salariati i compensi di cui ai commi *a*), *b*), *c*), *d*), *e*), *f*) verranno ripartiti in parti uguali tra tutti i salariati di stalla.

Ai salariati generici i compensi di cui sopra spetteranno soltanto in occasione dell'eventuale prestazione di lavoro specializzato e per la durata di questo.

I salari indicati per le categorie speciali sono riferiti all'uomo da 18 a 65 anni; per età diverse vale la norma di cui all'art. 11.

Art. 19.

LAVORI SPECIALI

Ai lavoratori salariati che eventualmente venissero adibiti a dei lavori considerati speciali per gli avventizi fatta eccezione per i lavori già previsti nelle mansioni specifiche per le quali i salariati sono stati assunti, dovranno corrispondersi i compensi e le maggiorazioni previste per ogni singolo lavoro.

Art. 20.

POLLAME E SUINI

Per ogni famiglia di salariati è concesso di tenere animali di bassa corte, purchè non rechino danni alle colture, e precisamente fino a 10 polli adulti, due covate di pulcini e 6 anitre.

Tali limiti massimi possono essere superati allorchè l'allevamento venga fatto costantemente in recinto chiuso.

Per altri animali di bassa corte è ammesso l'allevamento in compartecipazione, secondo accordi particolari.

E' pure concesso di allevare il maiale, fino ad un massimo di due capi per famiglia.

La paglia per la lettiera di questi animali dovrà essere fornita dal conduttore ed usata con la massima parsimonia. Qualora l'abbattimento dei maiali dovesse farsi presso il macello pubblico l'agricoltore fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto. Il letame resta sulla azienda.

Art. 21.

ATTREZZI DA LAVORO

Il datore di lavoro consegnerà al salariato tutti gli attrezzi necessari al lavoro che è chiamato a compiere.

Gli attrezzi e gli utensili debbono essere annotati sul libretto sindacale con l'indicazione dello stato di uso.

Il lavoratore è tenuto a conservare in buono stato gli attrezzi, gli utensili ed in genere quanto gli è stato affidato dal datore di lavoro.

Il lavoratore risponderà delle perdite e dei danni imputabili a sua colpa e l'ammontare relativo gli verrà trattenuto sulle sue spettanze.

Art. 22.

INDENNITÀ DI MALARIA

In considerazione che nei comuni della provincia di Verona, attualmente riconosciuti quali « zone malariche » a sensi di legge, non si sono da tempo riscontrati

casi di malaria, come risulta per dichiarazione del Medico provinciale, si soprassiede alla determinazione di una particolare indennità stagionale in favore dei salariati.

Tale indennità verrà concordata fra le organizzazioni contraenti allorchè, d'ordine dell'autorità sanitaria, in tali comuni venisse ordinata la distribuzione gratuita del chinino.

Art. 23.

TRAPASSO DI AZIENDA

Il trapasso di azienda non comporta la risoluzione del rapporto di lavoro e il lavoratore conserva tutti i suoi diritti per crediti di lavoro nei confronti del datore di lavoro subentrante, quando non sia stato liquidato dal cessante.

Art. 24.

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

Per i salariati chiamati alle armi per obblighi di leva o richiamati alle armi il rapporto di lavoro seguirà le norme dettate dalle leggi in vigore al momento della chiamata o del richiamo.

I salariati che venissero richiamati alle armi hanno diritto alla corresponsione di 15 giorni di retribuzione dalla data del richiamo.

Durante il periodo di servizio alle armi alla famiglia del salariato spetterà il godimento della casa, dell'orto, del pollaio, del porcile, del quarto di campo e della legna per la durata dell'anno in corso all'atto della chiamata o richiamo alle armi.

Art. 25.

PERMESSI STRAORDINARI

Il salariato che contragga matrimonio ha diritto di un congedo di giorni 7 retribuiti durante i quali sarà considerato in attività di servizio a tutti gli effetti.

Ha altresì diritto ad un permesso di giorni 2 in casi di decesso dei genitori, moglie, figli o fratelli anche se non conviventi con la propria famiglia, senza alcuna trattenuta da parte del datore di lavoro.

Detti permessi sono indipendenti dalle ferie.

Art. 26.

RIPOSO SETTIMANALE

Tutti i salariati fissi hanno diritto ad una giornata di riposo (24 ore consecutive) settimanale possibilmente in coincidenza con la domenica.

Qualora per esigenze di lavoro i salariati dovessero prestare la loro opera continuativamente e perciò rinunciare al riposo settimanale avranno diritto al seguente trattamento:

— ai salariati che nel giorno di riposo settimanale compiono le stesse prestazioni che a sensi di contratto sono compiute nei giorni lavorativi verrà liquidato un compenso pari al salario globale di n. 52 giornate in ragione di anno.

Nel caso di prestazioni ridotte il compenso sarà ridotto in proporzione alla riduzione delle prestazioni.

— ai salariati con prestazioni miste di stalla e campagna la cui opera nel giorno di riposo settimanale si limita al solo governo del bestiame verrà liquidato un compenso pari al salario globale per n. 26 giornate in ragione di anno.

Art. 27.

GIORNATE PERDUTE DAI SALARIATI

Nel caso che i salariati dovessero avere particolare necessità di assentarsi dall'Azienda dovranno ottenere permesso dal datore di lavoro il quale segnerà sull'apposito libretto tutte le giornate perdute e a chiusura dei conti si tratterrà il corrispettivo salario globale per il numero di giornate perdute.

Art. 28.

FERIE

Ai salariati fissi per ogni anno di ininterrotto servizio presso la stessa azienda spetta un periodo di ferie retribuite di giorni 8; in caso di risoluzione anticipata del rapporto le ferie sono frazionabili in dodicesimi.

Le parti stabiliranno di comune accordo il periodo di godimento delle ferie tenendo presente le esigenze aziendali ed anche gli interessi ed i desideri dei salariati.

Qualora per esigenze di lavoro il salariato non possa usufruire delle ferie avrà diritto al pagamento delle giornate non godute nel corrispettivo della paga globale.

Art. 29.

GRATIFICA NATALIZIA

Ai salariati fissi al termine di ogni annata agricola spetta una indennità annuale a titolo di Gratifica Natalizia pari all'importo di 16 giornate di salario globale (paga, in denaro e generi in natura).

La gratifica natalizia è razionabile in dodicesimi in caso di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro o di posticipata assunzione nel corso dell'annata in relazione al periodo di servizio prestato.

Art. 30.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

In tutti i casi di risoluzione del rapporto di lavoro salvo il caso di licenziamento in tronco per fatto o colpa del lavoratore spetta al salariato fisso una indennità pari a 5 giorni di retribuzione per ogni anno di servizio prestato nell'azienda.

La retribuzione da prendere come base per la determinazione della indennità di anzianità è quella ultima cui il salariato ha diritto alla data della cessazione del rapporto, comprensiva di paga base, contingenza e generi in natura.

Decorso il primo anno di servizio la liquidazione della indennità di anzianità dovrà computarsi per dodicesimi anche per le eventuali frazioni di anno.

In caso di morte del lavoratore l'indennità di anzianità è dovuta agli eredi legittimi.

Art. 31.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per le gestanti e le puerpere si applicano le disposizioni di legge.

Art. 32.

PREVIDENZA, ASSISTENZA, ASSEGNI FAMILIARI

Per le assicurazioni sociali, gli infortuni, le malattie, gli assegni familiari e per il versamento dei relativi contributi da parte del datore di lavoro valgono le vigenti disposizioni di legge.

Nel caso di inadempimento alle stesse da parte del datore di lavoro lo stesso sarà civilmente responsabile nei confronti del lavoratore al quale dovrà corrispondere il corrispettivo delle prestazioni delle assistenze avute in meno a causa delle inadempienze stesse.

Art. 33.

MALATTIE ED INFORTUNI

Il salariato fisso infortunato o di cui sia stata comprovata la malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 120 giorni.

Trascorso tale periodo e perdurando l'infermità, è reciproco il diritto di risolvere il contratto di lavoro dietro corresponsione dell'indennità di anzianità, della gratifica natalizia nonchè della indennità sostitutiva delle ferie, maturate sino alla data della risoluzione del contratto. Durante questo periodo sarà cura della famiglia del salariato di sostituire l'ammalato o l'infortunato in quanto ciò sia possibile con altro membro della famiglia purchè di gradimento del datore di lavoro.

Durante il periodo per il quale viene conservato il posto, il salariato fisso continuerà ad usufruire gratuitamente della casa, del quarto di campo, dell'orto, del porcile, del pollaio che gli sono stati dati in uso e della concessione della legna.

Analoga concessione verrà in caso di morte del salariato.

Art. 34.

DISCIPLINA SUL LAVORO E PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

I lavoratori per quanto ha attinenza il rapporto di lavoro dipendono dal conduttore dell'azienda o da chi per esso e debbono eseguire con diligenza il lavoro loro ordinato.

I rapporti tra i lavoratori dell'azienda e tra questi ed il loro datore di lavoro o chi per esso debbono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale.

Nel caso di infrazione alle condizioni del presente contratto si applicheranno le seguenti penalità:

1) Con una multa al lavoratore fino ad un massimo di due ore di salario nei casi seguenti:

a) che senza giustificato motivo si assenti dal lavoro, ne ritardi l'inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

b) che per negligenza arrechi lievi danni all'azienda, al bestiame, alle macchine od agli attrezzi;

c) che si presenti al lavoro in istato di ubriachezza. In questo caso il lavoratore viene sospeso dal lavoro per tutta la giornata;

d) che si addormenti nelle ore di lavoro. In questo caso, oltre alla multa, il punito subirà la perdita del salario per le ore perdute.

2) Con una multa pari all'importo di una giornata di lavoro nei casi di recidiva nella mancanza di cui al paragrafo 1°.

Gli importi delle multe, che non rappresentino risarcimento di danni, saranno devoluti a beneficio delle Organizzazioni sindacali contraenti.

3) Col licenziamento immediato, senza preavviso nei seguenti casi:

a) insubordinazione grave verso il datore di lavoro od un suo rappresentante, salvo vi sia provata provocazione;

b) grave danneggiamento per negligenza o per dolo, agli attrezzi, alle coltivazioni, agli stabili, al bestiame;

c) condanne penali per reati comuni;

d) in tutti quegli altri casi di gravità eccezionale avvenuti anche fuori lavoro, e che interessino il datore di lavoro e che non consentano la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

I provvedimenti di cui al presente articolo dovranno essere denunciati ai rappresentanti locali delle Organizzazioni contraenti entro il termine di 5 giorni dal provvedimento. In caso contrario il provvedimento dovrà ritenersi nullo.

Art. 35.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

Nel caso di contestazione fra datore di lavoro e lavoratore nell'applicazione del presente Contratto collettivo, quando sia stato esperito senza esito il tentativo di accordo fra le parti, la controversia sarà demandata all'esame delle rispettive Organizzazioni sindacali contraenti per il tentativo di amichevole componimento.

Le controversie saranno esaminate in primo tempo dai rappresentanti delle Organizzazioni locali e qualora non si raggiungesse l'accordo verranno demandate alle rispettive Organizzazioni provinciali.

La procedura per la trattazione delle controversie e la formazione delle Commissioni di Conciliazione verranno stabilite con accordo fra le Organizzazioni contraenti.

In caso di mancato accordo, prima dell'eventuale deferimento della controversia alla Magistratura, le organizzazioni adiranno l'Ufficio del Lavoro per ulteriore tentativo di conciliazione.

Art. 36.

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Le controversie collettive che dovessero sorgere per l'interpretazione e applicazione del presente Contratto collettivo di lavoro debbono essere demandate all'esame delle Associazioni Sindacali Provinciali contraenti per un sollecito componimento.

TABELLA *I*

Carico di bestiame per ogni salariato

TIPO DI STALLA	VACCARO MUNGITORE		BOVAIO - MANDRIANO - VITELLARO			CAVALLARO O CAVALLANTE	
	Categoria I: stalle di vacche da latte con vaccine in lattazione o in asciutta		*Categoria II:* stalle di buoi e vacche da lavoro vacche da carne od anche di razza latt. adibite escl. all'allevamento dei vitelli	*Categoria III:* stalle di vitellame oltre i 15 mesi, torelli, manze e vacche in asciutta	*Categoria IV:* stalle di vitellame sotto i 15 mesi, e manze sino alla prima monta	*Categoria V:* stalle di cavalli da lavoro	*Categoria VI:* stalle di cavalli da allevamento o cavalli non in servizio
	Senza mungitura meccanica	Con mungitura meccanica 2 secchi per salariato					
	Animali custoditi individualmente in stalla						
A	14	18	16	25	42	10	14
B	15	19	20	27	45	12	16
C	16	20	22	30	48	14	18
	Animali custoditi in box od a stabulazione libera						
A	—	—	30	48	76	—	28
B	—	—	38	54	86	—	32
C	—	—	44	58	96	—	36

Per le stalle di cui all'art. 12 tipo D) e per le vacche da latte in box o all'aperto, stante la diversità dei mezzi adottabili si rimanda ad accordi fra le parti con l'intesa che il tempo risparmiato venga adibito alla cura di un maggior numero di capi; questi accordi debbono essere vistati dalle Organizzazioni contraenti.

TABELLA *II*

Tempi di lavoro occorrenti per ogni capo di bestiame

TIPO DI STALLA	VACCARO MUNGITORE		BOVAIO - MANDRIANO - VITELLARO			CAVALLARO O CAVALLANTE	
	Stalle di vacche da latte con vaccine in lattazione o in asciutta		Stalle di buoi e vacche da lavoro vacche da carne od anche di razza latt. adibite escl. all'allevamento dei vitelli	Stalle di vitellame oltre i 15 mesi, torelli, manze e vacche in asciutta	Stalle di vitellame sotto i 15 mesi, e manze sino alla prima monta	Stalle di cavalli da lavoro	Stalle di cavalli da allevamento o cavalli non in servizio
	Senza mungitura meccanica	Con mungitura meccanica					
	Animali custoditi individualmente in stalla						
A	34	27	30	19	11	48	34
B	32	25	24	18	11	40	30
C	30	24	22	16	10	34	27
	Animali custoditi in box od a stabulazione libera						
A	—	—	16	10	6	—	17
B	—	—	13	9	6	—	15
C	—	—	11	8	5	—	13

I tempi sono espressi in minuti.

TABELLA *III*

Salario dei salariati generici di campagna e di stalla

SALARIATI	Salario totale mensile in denaro	
	Generici di campagna	Salariati di stalla
	lire	lire
Uomini oltre i 65 anni	13.700 —	15.300 —
» dai 18 ai 65 anni	16.700 —	18.700 —
» » 17 » 18 »	13.350 —	14.950 —
» » 16 » 17 »	12.500 —	14.000 —
» » 15 » 16 »	10.000 —	11.200 —
» » 14 » 15 »	8.350 —	9.350 —

FAMIGLI	Salario totale mensile in denaro
	lire
Uomini oltre i 65 anni	12.700 —
» dai 18 ai 65 anni	15.500 —
» » 17 » 18 »	12.400 —
» » 16 » 17 »	11.600 —
» » 15 » 16 »	9.300 —
» » 14 » 15 »	7.750 —

Salario annuo in natura ai salariati, famigli esclusi

Frumento q.li 1

Granoturco q.li 5 - esclusi ibridi

Legna: se verde - minuta in fascine q.li 15

grossa » 6

Legna: se secca - minuta in fascine q.li 9

grossa » 4

Nel caso di più salariati dipendenti dalla stessa azienda ed insieme conviventi con unico focolare, il compenso di legna verrà così complessivamente stabilito:

	Per 2 salariati		Per 3 salariati		Per 4 salariati	
	Minuta	Grossa	Minuta	Grossa	Minuta	Grossa
Se verde	27	9	37	11	44	12
Se secca	16	6	22	6,5	26,5	8

Visti il patto collettivo e le tabelle che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 1 OTTOBRE 1959 PER I LAVORI DI TAGLIO, RACCOLTA E TREBBIATURA DEL RISO DELLA PROVINCIA DI VERONA

Il giorno 1° ottobre 1959

fra i signori:

dott. ing. *Renzo Segala* per gli Agricoltori; il sig. *Giacometti Ottorino* per i Coltivatori Diretti; il sig. *Bruno Castellini* per la Federbraccianti; il sig. *Maraboli Ugo* per i Sindacati Liberi; il sig. *Trapani Arturo* per la Unione Italiana del Lavoro, all'uopo interessati dalle rispettive organizzazioni:

si conviene che per i lavori di taglio e raccolta del riso, intendendo tutte le operazioni che vanno dal taglio alla formazione dei covoni, al carico, al trasporto degli stessi a braccia, con barche, barelle e carri, alla trebbiatura, alla solatura naturale od artificiale e trasporto al granaio del prodotto, durante la campagna 1959:

Vengono corrisposte ai lavoratori, oltre la paga per i lavori normali, kg. 1,500 di risone di produzione aziendale all'ora oppure L. 110.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 4 GIUGNO 1959 PER LA MIETITURA E TREBBIATURA DEL FRUMENTO, CEREALI MINORI E SEMENZE DELLA PROVINCIA DI VERONA (ANNO 1959)

Tra i rappresentanti dell'Unione Provinciale Agricoltori, della Federazione Coltivatori Diretti, della C.I.S.L. Sindacati Liberi, della U.I.L. Unione Italiana Lavoratori, e della Federbraccianti, il giorno 4 giugno 1959 si conviene quanto segue:

Per tutte le operazioni inerenti alla mietitura e trebbiatura del frumento, esclusa la copertura dei pagliai, oltre la normale paga oraria vigente per gli avventizi all'epoca in cui si svolgono i lavori, verranno corrisposti i seguenti compensi:

UOMINI

dai 18 ai 65 anni . .	kg. 2	di frumento all'ora
dai 16 ai 18 anni . .	kg. 1,400	di frumento all'ora
dai 14 ai 16 anni . .	kg. 1	di frumento all'ora
oltre i 65 anni . .	kg. 1,600	di frumento all'ora

DONNE

dai 17 ai 60 anni . .	kg. 2	di frumento all'ora
dai 14 ai 17 anni . .	kg. 1	di frumento all'ora

Ai salariati che verranno adibiti ai lavori di mietitura e trebbiatura spetteranno i seguenti compensi:

Mietitura: in denaro L. 300, in natura kg. 6 di frumento per giornata;

Trebbiatura: in denaro L. 300, in natura kg. 6 di frumento per giornata.

Detti compensi si intendono per lavoratore normale e subiranno variazioni a seconda dell'età dei lavoratori, come stabilito dal Contratto Provinciale per la categoria stessa.

Ogni azienda si impegna ad effettuare un turno fra il personale agricolo dipendente, affinchè, a tutto il personale sopracitato venga assicurata una pressoché uguale partecipazione alle operazioni stabilite per la mietitura e trebbiatura; lo scarto massimo non dovrà superare comunque la giornata lavorativa.

Da questa impegnativa sono esclusi i salariati e i lavoratori con incarichi speciali.

Il regolamento più sopra concordato si applica, con gli stessi criteri e con le stesse proporzioni, ai lavoratori addetti alle operazioni di mietitura e trebbiatura dei cereali minori, della colza, del ravizzone e semenzine in genere, intendendosi però che la parte in natura ragguagliata a grano, sarà tramutata in denaro ed aggiunta alla paga oraria.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
Sullo

CONTRATTO COLLETTIVO 4 GIUGNO 1959 PER LA MONDA DEL RISO DELLA PROVINCIA DI VERONA (ANNO 1959)

Tra i rappresentanti dell'UNIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI, della FEDERAZIONE COLTIVATORI DIRETTI, dei SINDACATI LIBERI, dell'UNIONE ITALIANA LAVORATORI e della FEDERBRACCIANTI il giorno 4 giugno 1959 si conviene quanto segue:

Esaminate le richieste presentate dalle Organizzazioni dei Lavoratori;

Tenuto conto delle osservazioni e contro proposte delle Organizzazioni dei datori di lavoro;

si sono convenuti i seguenti salari orari comprensivi di forfettizzazione delle festività a sensi della legge 31 marzo 1954 n. 90, da corrispondere alle addette alla monda del riso:

donne dai 15 anni compiuti ai 55 anni . . . L. 155
donne dai 14 anni compiuti ai 15 anni . . . L. 137

Oltre al salario suddetto resta fissata la corresponsione di 1 kg. di riso bianco originario raffinato mercantile per ogni giornata di lavoro.

Qualora non venisse fornito il genere verrà corrisposto un supplemento orario di L. 11.

I valori sopra indicati sono comprensivi delle addizionali per gratifica natalizia, festività nazionali ed altre eventuali, escluso il caro-pane.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 15 GIUGNO 1955 PER I "MARGINALI IN AGRICOLTURA,, DELLA PROVINCIA DI VICENZA

Il giorno 15 giugno 1955, si sono riuniti presso lo Ufficio Provinciale del Lavoro di Vicenza, alla presenza del dott. *Domenico Giusti,* assistito dal dott. *Antonio Facchin,* i signori:

dott. *Mario Mancini,* per l'UNIONE PROVINCIALE DEGLI AGRICOLTORI;

sig. *Tibiletti Giulio,* per la FEDERAZIONE PROVINCIALE COLTIVATORI DIRETTI;

sig. *Fantinucci Leone,* per la LIBERTERRA PROVINCIALE;
sig. *Ferrin Lino,* per la FEDERTERRA PROVINCIALE;

i quali hanno stipulato il presente contratto collettivo di lavoro per i « marginali » dell'agricoltura, che entrerà in vigore col 1° luglio 1955, salvo disposizioni superiori nel qual caso la materia verrà riesaminata.

MARGINALI DELL'AGRICOLTURA

Sono considerati « marginali dell'agricoltura » le seguenti categorie di lavoratori con le mansioni rispettivamente indicate:

1) *Trattorista*: è quel lavoratore che alla guida del trattore, esegue i lavori di motoaratura, trebbiatura e tutte quelle operazioni alle quali è adibito il trattore.

Il trattorista è responsabile della manutenzione e del buon funzionamento del trattore in consegna, nonchè delle macchine, attrezzi e veicoli trainati dal trattore stesso.

2) *Artiere*: è artiere dell'agricoltura quel lavoratore che nell'azienda agricola svolge permanentemente o saltuariamente attività lavorativa particolare quale quella di fabbro, carradore, meccanico, muratore, falegname ecc. ecc., possedendo di queste particolari mansioni le indispensabili cognizioni pratiche.

3) *Capo-uomo*: è quel lavoratore che — secondo le direttive del datore di lavoro o di chi per esso — sovraintende al lavoro di non meno tre dipendenti, e presta la sua opera manuale unitamente ad essi. Particolarmente provvede alla consegna ed al controllo degli attrezzi che dovranno essere usati nei lavori: assegna i lavori che, di volta in volta, devono essere effettuati dai lavoratori e ne controlla l'esecuzione; sorveglia e risponde della disciplina e del rendimento degli stessi lavoratori.

Il capo-uomo dovrà, se richiesto dal datore di lavoro, provvedere alla tenuta della prima nota delle ore eseguite giornalmente dai singoli lavoratori.

TRATTAMENTO SALARIALE

Il trattamento economico a detto personale, per il periodo nel quale tale personale accudisce alle citate mansioni particolari, è quello che compete per le relative mansioni ordinarie maggiorate come segue:

CATEGORIE	Avventizio tariffa ordinaria (base + conting.) aumenta del:	Obbligato tariffa ordinaria (base + conting.) aumenta del:	Salariato tariffa mensile in denaro (b + c) aumenta del:
Trattorista	15 %	15 %	15 %
Artiere	15 %	15 %	15 %
Capo-uomo	13 %	13 %	13 %

Il presente accordo ha vigore fino al 10 novembre 1956 e s'intenderà prorogato di anno in anno qualora non venga disdettato da una delle parti contraenti almeno 6 mesi prima della scadenza, a mezzo cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 17 GIUGNO 1957 PER I BRACCIANTI AVVENTIZI DELLA PROVINCIA DI VICENZA

Addì 17 giugno 1957, presso la sede dell'Unione Provinciale Agricoltori di Vicenza, si sono riuniti i rappresentanti delle Organizzazioni sindacali interessate, firmatari del presente accordo (avv. *Peruffo Igino* e dott. *Mancini Mario* per l'UNIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI; sig. *Tibiletti Giulio* per la FEDERAZIONE PROVINCIALE COLTIVATORI DIRETTI; sig. *Dani Pietro* per la UNIONE SINDACALE PROVINCIALE; sig. *Ferrin Lino* per la CAMERA DEL LAVORO; sig. *Potente Ettore* per la UNIONE ITALIANA DEL LAVORO, come risulta dalla lettera numero 4027/A del 19 gennaio 1960, della Unione Sindacale Provinciale) ed hanno stipulato il seguente Contratto Collettivo provinciale di lavoro da valere per i giornalieri di campagna (braccianti avventizi) dipendenti dalle aziende agricole.

Addì 17 giugno 1957, presso la sede dell'Unione Provinciale Agricoltori di Vicenza, si sono riuniti i rappresentanti delle Organizzazioni sindacali interessate, firmatari del presente accordo (avv. *Peruffo Igino* e dott. *Mancini Mario* per l'UNIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI; sig. *Tibiletti Giulio* per la FEDERAZIONE PROVINCIALE COLTIVATORI DIRETTI; sig. *Fagnani Antonio* per la C.I.S.Na.L.) ed hanno stipulato il seguente contratto collettivo provinciale di lavoro, da valere per i giornalieri di campagna (braccianti - avventizi) dipendenti dalle aziende agricole.

Art. 1.

DEFINIZIONE BRACCIANTI AVVENTIZI

Per « braccianti avventizi » si intendono quei lavoratori agricoli assunti a giornata, senza vincolo di durata anche se per alcuni giorni o per la esecuzione di determinati lavori, retribuiti con paga oraria o giornaliera corrisposta al termine della prestazione o comunque a fine settimana.

Art. 2.

ASSUNZIONI

Le assunzioni dei braccianti avventizi sono disciplinate dalle norme di legge vigenti sul collocamento della mano d'opera agricola.

Art. 3.

ASSUNZIONE AL LAVORO E TUTELA DELLE DONNE E DEI RAGAZZI

Per l'ammissione al lavoro e tutela delle donne e dei ragazzi valgono le norme di legge vigenti in materia. Non è ammessa l'assunzione di ragazzi inferiori al 14° anno di età.

Art. 4.

ORARIO DI LAVORO

La durata dell'orario normale di lavoro, nei vari mesi dell'anno, è stabilita nel modo seguente:

dicembre e gennaio: 6 ore giornaliere;

novembre e febbraio: 7 ore giornaliere;

marzo, aprile, agosto, settembre e ottobre: 8 ore giornaliere;

maggio, giugno e luglio: 9 ore giornaliere.

Il presente orario di lavoro non si applica nelle operazioni di mietitura e trebbiatura del grano.

Nel caso di necessità di carattere eccezionale gli agricoltori potranno, previo accordo delle Organizzazioni contraenti, modificare il presente orario, ferme restando le ore 8 giornaliere di media.

L'orario di lavoro decorre dal momento della presentazione del lavoratore sull'aia o sul posto di lavoro secondo le disposizioni precedentemente date dal datore di lavoro e cessa sul posto di lavoro al momento dello stacco. Per il lavoro di sfalcio il lavoratore dovrà presentarsi con il ferro già battuto e potrà usufruire di mezz'ora nella giornata, da computarsi nell'orario, per le successive battute.

Art. 5.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

Si considera:

a) lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro;

b) lavoro notturno allo scoperto quello eseguito da un'ora dopo l'Ave Maria all'alba;

lavoro notturno al coperto, quello eseguito dalle ore 22 alle 6;

c) lavoro festivo quello eseguito nelle domeniche o negli altri giorni festivi di cui all'art. 6.

Il lavoro straordinario non potrà superare le due ore giornaliere.

Le prestazioni di cui sopra saranno eseguite a richiesta del datore di lavoro, nei casi di evidente necessità e non dovranno avere perciò carattere sistematico salvo i casi di cui all'ultimo comma del presente articolo.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulla retribuzione (paga base e contingenza) sono le seguenti:

lavoro straordinario 16%;

lavoro festivo 25%;

lavoro notturno 30%;

lavoro notturno festivo 50%;

lavoro straordinario festivo 40%;

lavoro straordinario festivo notturno 60%.

Non si farà luogo a maggiorazioni per lavoro notturno, quando questo cada in regolari turni periodici o riguardi speciali lavori da eseguirsi di notte per i quali sia stata convenuta particolare tariffa.

Art. 6.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi, tutte le domeniche ed i seguenti:

1) il primo giorno dell'anno;
2) il giorno dell'Epifania;
3) il giorno della festa di San Giuseppe;
4) il 25 aprile, anniversario della Liberazione;
5) il giorno di lunedì di Pasqua;
6) il giorno dell'Ascensione;
7) il giorno del Corpus Domini;
8) il 1° maggio, festa del Lavoro;
9) il 2 giugno, anniversario della fondazione della Repubblica;
10) il 29 giugno, Ss. Pietro e Paolo;
11) il 15 agosto, giorno dell'Assunzione della Beata Vergine Maria;
12) il 1° novembre, Ognissanti;
13) il 4 novembre, giorno dell'Unità nazionale;
14) l'8 dicembre, giorno dell'Immacolata Concezione;
14) 25 dicembre, Santa Natale;
16) 26 dicembre, S. Stefano;
17) la festa del Patrono del luogo;
18) Festa diocesana se è consuetudinaria.

Art. 7.

RETRIBUZIONE DEL LAVORATORE AVVENTIZIO

Gli elementi che formano la retribuzione oraria del lavoratore avventizio sono:

— paga base e indennità di contingenza.

La paga base e l'indennità di contingenza, riferite all'avventizio di 1ª categoria, sono:

— paga base L. 16 orarie;

— indennità di contingenza L. 95,30 orarie.

Le modalità per adeguare le retribuzioni al costo della vita sono quelle fissate dall'accordo nazionale 10 luglio 1952 sul « Congegno di scala mobile in agricoltura ».

Art. 8.

GRATIFICA NATALIZIA, FERIE, FESTIVITÀ, CAROPANE, ECC.

Al lavoratore compete una indennità, in luogo delle festività nazionali e infrasettimanali e di quegli istituti riconosciuti ad altre categorie di lavoratori, a titoli vari, quali gratifiche natalizie, ferie, ecc., di cui non può beneficiare il bracciante avventizio, perchè propri del rapporto di lavoro a carattere stabile e continuativo.

Tale indennità, che verrà corrisposta mediante una maggiorazione dell'11% sull'insieme della paga base e contingenza dovrà essere sempre disgiunta dalla retribuzione, non operando sull'indennità stessa le percentuali di aumento per lavoro straordinario, festivo, notturno, o ad altro titolo. Altrettanto dicasi per quanto riguarda la forfetizzazione dell'indennità di caropane di cui all'accordo in data 27 maggio 1957 che, ferme restando le clausole in esso precisate, è attualmente del 5,50% della paga base più la contingenza.

Art. 9.

LAVORI SPECIALI

Le sottoelencate prestazioni di lavoro sono considerate « lavori speciali » e dànno diritto al seguente trattamento, oltre alla corresponsione della normale retribuzione:

a) lavori di irrorazione delle viti e dei frutteti con pompe a zaino, di solforatura, di falciatura: concessione di un litro di vino buono per ogni unità lavorativa maschile impiegata in detti lavori; mezzo litro di vino buono per ogni unità lavorativa femminile. Qualora la falciatura a mano abbia un certo carattere di continuità è concessa la maggiorazione della tariffa del 5% (paga base e contingenza);

b) spargimento a spaglio di concimi corrosivi: concessione di un litro di vino buono, come alla precedente lettera *a*) e maggiorazione della retribuzione nella misura dell'8% (paga base e contingenza);

c) spaccatura legna: concessione di un litro di vino buono per ogni unità lavorativa impiegata in detti lavori e maggiorazione della tariffa del 5 % (paga base e contingenza);

d) lavoro di espurgo dei fossi quando si compie nell'acqua: concessione della maggiorazione del 30 per cento sulla retribuzione (paga base e contingenza);

e) per i trasporti a spalla da un piano ad un altro viene corrisposto un compenso di lire 5 al quintale per sacchi superiori a 70 Kg. oltre alla paga complessiva.

Art. 10.

CLASSIFICAZIONE E RETRIBUZIONE DELLE CATEGORIE PER ETÀ E SESSO

La classificazione e retribuzione per gli uomini e le donne è determinata nel modo seguente:

UOMINI

dai 18 ai 65 anni compiuti 100% della unità piena dell'uomo;

dai 17 ai 18 anni e oltre i 65 anni compiuti 80% idem;

dai 16 ai 17 anni compiuti 75% idem;

dai 15 ai 16 anni compiuti 60% idem;

dai 14 ai 15 anni compiuti 50% idem.

DONNE

dai 17 ai 55 anni compiuti 70% della unità piena dell'uomo;

dai 16 ai 17 anni compiuti e oltre i 55 anni 62% idem;

dai 15 ai 16 anni compiuti 55% idem;

dai 14 ai 15 anni compiuti 50% idem.

Art. 11.

ATTREZZI DI LAVORO

Il lavoratore è tenuto a presentarsi al lavoro con gli attrezzi di consuetudine.

Il lavoratore ha l'obbligo di aver cura degli attrezzi, utensili ed in genere di quanto gli viene affidato dal datore di lavoro e risponderà delle perdite e danni a lui imputabili.

Art. 12.

PREVIDENZA, ASSISTENZA E ASSEGNI FAMILIARI

Per tutte le assicurazioni sociali, per gli infortuni, la malattia, gli assegni familiari, valgono le norme di legge.

Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi relativi secondo le norme vigenti.

Art. 13.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si applicano le disposizioni di legge vigenti.

Art. 14.

NORME DISCIPLINARI

I lavoratori, per quanto attiene il rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore dell'azienda o da chi per esso e debbono eseguire con diligenza il lavoro loro ordinato.

I rapporti tra i lavoratori dell'azienda e tra questi ed il loro datore di lavoro, o chi per esso, devono essere ispirati a reciproco rispetto tali da assicurare la normale disciplina aziendale.

Qualsiasi infrazione alla disciplina da parte di lavoratori potrà essere punita a seconda della gravità della mancanza nel modo seguente:

1) con la multa fino ad un massimo di 2 ore di salario nei seguenti casi:

a) che senza giustificato motivo si assenti ed abbandoni il lavoro, ne ritardi l'inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

b) che per negligenza rechi lievi danni all'azienda, al bestiame, alle macchine, agli attrezzi;

2) con la multa pari all'importo di una giornata di lavoro o con la sospensione dal lavoro per un giorno nel caso di recidiva o di maggiore gravità nella mancanza di cui al punto 1) o quando il lavoratore si presenti in istato di ubriachezza;

3) con l'allontanamento immediato nei casi seguenti:

a) insubordinazione grave verso il datore di lavoro o un suo rappresentante nell'azienda;

b) danneggiamenti dolosi agli attrezzi, alle coltivazioni, agli stabili, al bestiame;

c) assenza ingiustificata per tre giorni;

d) condanne penali per reati comuni;

e) recidiva nelle mancanze che abbiano dato luogo alle punizioni previste al secondo punto del presente articolo;

f) in tutti quegli altri casi di tale gravità che non consentano la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

Gli importi delle multe e delle trattenute, che non rappresentano risarcimento di danno, saranno versati entro 15 giorni all'Istituto Nazionale Assistenza Lavoratori — gestione agricola — sede di Vicenza.

Sorgendo controversie a seguito della applicazione delle sanzioni disciplinari, si procederà al tentativo di conciliazione secondo l'articolo 15.

Art. 15.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

In caso di contestazione fra datore di lavoro e prestatore d'opera, in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti stesse non raggiungano l'accordo direttamente, la controversia individuale dovrà essere demandata alle rispettive Organizzazioni sindacali le quali, attraverso una Commissione Paritetica, costituita da un rappresentante per ciascuna delle due Organizzazioni interessate, esperiranno il tentativo di amichevole componimento. Tale tentativo dovrà aver luogo entro e non oltre 15 giorni dalla data di regolare denuncia della controversia.

Art. 16.

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Le controversie collettive che dovessero sorgere per l'applicazione ed interpretazione del presente contratto collettivo provinciale di lavoro saranno esaminate dalle Associazioni sindacali contraenti per il sollecito amichevole componimento.

Art. 17.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le norme sopra concordate non modificano le condizioni di miglior favore per i lavoratori.

Art. 18.

DURATA DEL PATTO

Il presente patto ha valore dal 1° giugno 1957 al 10 novembre 1958.

Esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non disdettato da una delle parti contraenti almeno tre mesi prima della scadenza a mezzo cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 17 OTTOBRE 1957 PER IL PERSONALE ADDETTO ALLA RACCOLTA ED ALLA TREBBIATURA DEL RISO - CAMPAGNA 1957 DELLA PROVINCIA DI VICENZA

Il giorno 17 ottobre 1957, presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro e della M. O. di Vicenza, alla presenza del dott. *Antonio Facchin*, i signori:

Marcolin Augusto, per l'UNIONE AGRICOLTORI;

Dal Martello Ferruccio, per l'UNIONE AGRICOLTORI;

Tognato Gio Batta, per l'UNIONE AGRICOLTORI;

assistiti dal sig. *Finotello Flamino*

Tibiletti Giulio, per la FEDERAZIONE COLTIVATORI DIRETTI;

Dani Pietro, per la LIBERTERRA PROVINCIALE;

Ferrin Lino, per la FEDERTERRA PROVINCIALE;

hanno discusso e pattuito il seguente accordo tariffario stagionale da valere per il personale addetto alla raccolta e trebbiatura del riso, per la campagna 1957.

I salari, costituiti dalla paga base, contingenza, terzo e quarto elemento, sono comprensivi di tutti gli istituti in vigore, previsti da disposizioni di legge ed accordi sindacali.

Le tariffe convenute saranno corrisposte dai datori di lavoro ai dipendenti lavoratori esclusivamente durante la esecuzione delle seguenti operazioni: taglio e formazione dei covoni, trasporto dei covoni e trebbiatura; per le operazioni non elencate sarà corrisposta ai lavoratori la tariffa ordinaria.

La durata dell'orario normale di lavoro è di ore 8 giornaliere.

Avventizi

UOMINI

	Lire
1ª cat. dai 18 ai 65 anni	210 —
2ª cat. dai 17 ai 18 anni	168 —
3ª cat. dai 16 ai 17 anni	157,50
4ª cat. dai 15 ai 16 anni	126 —
5ª cat. dai 14 ai 15 anni	105 —

DONNE

	Lire
1ª cat. dai 17 ai 55 anni	147 —
2ª cat. dai 16 ai 17 anni	130 —
3ª cat. dai 15 ai 16 anni	115,50
4ª cat. dai 14 ai 15 anni	105 —

Obbligati

UOMINI

	Lire
1ª cat. dai 18 ai 65 anni	196,50
2ª cat. dai 17 ai 18 anni	157 —
3ª cat. dai 16 ai 17 anni	147,50
4ª cat. dai 15 ai 16 anni	118 —
5ª cat. dai 14 ai 15 anni	98 —

DONNE

	Lire
1ª cat. dai 17 ai 55 anni	137,50
2ª cat. dai 16 ai 17 anni	122 —
3ª cat. dai 15 ai 16 anni	108 —
4ª cat. dai 14 ai 15 anni	98 —

Salariati

UOMINI

	Lire
1ª cat. dai 18 ai 65 anni	34 —
2ª cat. dai 17 ai 18 anni	27 —
3ª cat. dai 16 ai 17 anni	25,50
4ª cat. dai 15 ai 16 anni	20,50
5ª cat. dai 14 ai 15 anni	17 —

Famigli

UOMINI

	Lire
1ª cat. dai 18 ai 65 anni	30,50
2ª cat. dai 17 ai 18 anni	24,50
3ª cat. dai 16 ai 17 anni	23 —
4ª cat. dai 15 ai 16 anni	18,50
5ª cat. dai 14 ai 15 anni	15,25

Ai lavoratori addetti alle operazioni del taglio e formazione dei covoni, trasporto dei covoni e trebbiatura del riso verrà corrisposto in natura, esclusivamente, dal datore di lavoro, in sovrappiù di mercede, 1 (uno) litró di vino al giorno agli uomini e ½ (mezzo) litro al giorno alle donne.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 30 GIUGNO 1958 PER GLI ADDETTI ALLA MIETITURA E TREBBIATURA DEL FRUMENTO DA VALERE PER L'ANNATA AGRARIA 1958 DELLA PROVINCIA DI VICENZA

Il giorno 30 giugno 1958 nella sede dell'Ufficio Provinciale del Lavoro, alla presenza del dott. *Antonio Facchin*, si sono riuniti i signori:

dott. *Antonio Donazzolo*, per la FEDERAZIONE COLTIVATORI DIRETTI;

cav. *Flaminio Finotello*, per l'UNIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI;

sig. *Piero Dani*, per la LIBERTERRA PROVINCIALE;

sig. *Lino Ferrin*, per la FEDERTERRA PROVINCIALE;

sig. *Potente*, per la UIL-TERRA;

per concordare le tariffe di mietitura e trebbiatura del frumento da valere per l'annata 1958.

Dopo ampia discussione fra le rappresentanze costituite è stato raggiunto il seguente accordo:

Tariffa oraria Avventizi

UOMINI

cat.	età	L.	Kg. frumento in natura
1ª cat.	dai 18 ai 65 anni	L. 135,55 +	Kg. 2,— di fr. in nat.
2ª »	» 17 » 18 »	» 108,40 +	» 1,60 » » »
3ª »	» 16 » 17 »	» 101,65 +	» 1,50 » » »
4ª »	» 15 » 16 »	» 81,30 +	» 1,20 » » »
5ª »	» 14 » 15 »	» 67,80 +	» 1,— » » »

DONNE

cat.	età	L.	Kg. frumento in natura
1ª cat.	dai 17 ai 55 anni	L. 94,85 +	Kg. 1,40 di fr. in nat.
2ª »	» 16 » 17 »	» 84,05 +	Kg. 1,24 » »
3ª »	» 15 » 16 »	» 74,55 +	Kg. 1,10 » »
4ª »	» 14 » 15 »	» 67,80 +	Kg. 1,— » »

Tariffa oraria Obbligati

UOMINI

cat.	età	L.	Kg. frumento in natura
1ª cat.	dai 18 ai 65 anni	L. 128,55 +	Kg. 2 — di fr. in nat.
2ª »	» 17 » 18 »	» 102,85 +	» 1,60 » »
3ª »	» 16 » 17 »	» 96,40 +	» 1,50 » »
4ª »	» 15 » 16 »	» 77,15 +	» 1,20 » »
5ª »	» 14 » 15 »	» 64,30 +	» 1 — » »

DONNE

cat.	età	L.	Kg. frumento in natura
1ª cat.	dai 17 ai 55 anni	L. 90 — +	Kg. 1 40 di fr. in nat.
2ª »	» 16 » 17 anni	» 79,70 +	» 1,24 » »
3ª »	» 15 » 16 anni	» 70,70 +	» 1,10 » »
4ª »	» 14 » 15 anni	» 64,30 +	» 1 — » »

Ai *salariati e famigli* sarà corrisposto, oltre al normale salario, lo stesso quantitativo orario di frumento previsto per gli obbligati ed avventizi da tramutarsi e valutarsi a prezzo di ammasso e precisamente in lire 67 al chilo.

ORARIO DI LAVORO

L'orario ordinario di lavoro per le operazioni di mietitura e trebbiatura è di ore 10 giornaliere.

VINO

Ai lavoratori addetti alla mietitura e trebbiatura del frumento verrà corrisposto dal datore di lavoro in sovrappiù di mercede 1 (uno) litro di vino buono al giorno agli uomini e ½ (mezzo) litro al giorno alle donne, ferme restando le condizioni di miglior favore attualmente praticate.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 14 AGOSTO 1958 PER L'AGGIORNAMENTO DELLE TARIFFE SALARIALI IN RELAZIONE ALLE VARIAZIONI DELLA SCALA MOBILE IN AGRICOLTURA DELLA PROVINCIA DI VICENZA

Oggi 14 agosto 1958 presso la sede dell'Unione Provinciale Agricoltori di Vicenza, si sono riuniti i rappresentanti delle Organizzazioni sindacali interessate, firmatari del presente accordo, per l'aggiornamento delle tariffe salariali in relazione alla variazione percentuale della scala mobile in agricoltura per il bimestre agosto-settembre 1958 che è stato di punti 3.52 (accordo nazionale 24 settembre 1952). Le tariffe hanno la loro applicazione dal 1° agosto 1958 fino a nuova variazione della scala mobile.

	TARIFFA ORARIA						
	Base	Contingenza	Totale	Ist. 11 %	5,50 % Caropane	Totale	Totale arrotondato
AVVENTIZI							
Uomini							
1ª cat. dai 18 ai 65 anni	16	103,59	119,59	13,15	6,57	139,31	139,30
2ª cat. dai 17 ai 18 anni	11	84,67	95,67	10,52	5,26	111,45	111,45
3ª cat. dai 16 ai 17 anni	11	78,69	89,69	9,86	4.93	104,48	104,50
4ª cat. dai 15 ai 16 anni	9	62,75	71,75	7,89	3,94	83,58	83,60
5ª cat. dai 14 ai 15 anni	9	50,79	59,79	6,57	3,28	69,64	69,65
Donne							
1ª cat. dai 17 ai 55 anni	10	73,71	83,71	9,20	4,60	97,51	97,50
2ª cat. dai 16 ai 17 anni	9	65,14	74,14	8,15	4,07	86,36	86,35
3ª cat. dai 15 ai 16 anni	8	57.77	65,77	7,23	3,61	76,61	76,60
4ª cat. dai 14 ai 15 anni	8	51,79	59,79	6,57	3.28	69,64	69,65
OBBLIGATI							
Uomini							
1ª cat. dai 18 ai 65 anni	16	97,43	113,43	12,47	6,23	132,13	132,15
2ª cat. dai 17 ai 18 anni	11	79.74	90,74	9,98	4,99	105,71	105,70
3ª cat. dai 16 ai 17 anni	11	74,07	85,07	9,35	4,67	99,09	99,10
4ª cat. dai 15 ai 16 anni	9	59,05	68,05	7,48	3,74	73.27	79,25
5ª cat. dai 14 ai 15 anni	9	47.71	56,71	6,23	3,11	66,05	66,05
Donne							
1ª cat. dai 17 ai 55 anni	10	69,40	79,40	8,73	4,36	92,49	92,50
2ª cat. dai 16 ai 17 anni	9	61.32	70,32	7,73	3,85	81,91	81,90
3ª cat. dai 15 ai 16 anni	8	54,38	62,38	6,86	3,43	72,67	72,65
4ª cat. dai 14 ai 15 anni	8	48,71	56,71	6,23	3,11	66,05	66,05

	SALARIO MENSILE SALARIATI				SALARIO MENSILE FAMIGLI			
	Base	Contingenza	Tariffa	Tariffa arrotondata	Base	Contingenza	Tariffa	Tariffa arrotondata
Uomini								
1ª cat. dai 18 ai 65 anni	2.000	9.318,60	11.318,60	11.319	2.500	12.638 —	15.038 —	15.038
2ª cat. dai 17 ai 18 anni	1.600	7.454,85	9.054,88	9.055	2.000	10.030,40	12.030,40	12.030
3ª cat. dai 16 ai 17 anni	1.500	6.988,95	8.488,95	8.489	1.875	9.403,50	11.278,50	11.278
4ª cat. dai 15 ai 16 anni	1.200	5.591,16	6.791,16	6.791	1.500	7.522,80	9.022,80	9.023
5ª cat. dai 14 ai 15 anni	1.000	4.659,30	5.659,30	5.659	1.250	6.269 —	7.519 —	7.519
Donne								
1ª cat. dai 17 ai 55 anni	1.400	6.523,02	7.923,02	7.923	1.700	8.556,60	10.526,60	10.527
2ª cat. dai 16 ai 17 anni	1.240	5.777,53	7.017,53	7.018	1.000	8.323,56	9.323,56	9.324
3ª cat. dai 15 ai 16 anni	1.100	5.425,23	6.225,23	6.225	1.000	7.270,90	8.270,90	8.280
4ª cat. dai 14 ai 15 anni	1.000	4.659,30	5.659,30	5.659	1.000	6.519 —	7.519 —	7.519

LA FEDERTERRA PROVINCIALE

L'UNIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI

LA LIBERTERRA PROVINCIALE

LA FEDERAZ. PROV. COLTIVATORI DIRETTI

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 25 OTTOBRE 1958 PER IL PAGAMENTO DEL 25% PER IL LAVORO PRESTATO DURANTE LE FESTIVITA' DAI SALARIATI E DAI FAMIGLI IN AGRICOLTURA DELLA PROVINCIA DI VICENZA

Tra le rappresentanze delle Organizzazioni sindacali interessate si è di comune accordo convenuto quanto segue:

1) in applicazione alla legge 31 marzo 1954, n. 90 ai salariati e famigli che abbiano prestato la loro opera nelle feste nazionali e nelle festività infrasettimanali spetta la corresponsione della maggiorazione del 25 % per lavoro festivo per le ore di effettivo lavoro prestato:

2) la liquidazione di fine anno per la annata agraria 1957-58 viene effettuata in base a tale criterio;

3) allo stesso titolo, a transazione, per le annate 1954-1955, 1955-56, 1956-57, viene forfettizzata una somma di L. 11.500; quest'ultimo compenso forfettario sarà corrisposto dai rispettivi datori di lavoro dell'epoca ai lavoratori in proporzione alla prestazione fornita nelle suddette festività per le annate indicate;

4) resta impregiudicato l'eventuale pagamento delle festività infrasettimanali (seconda retribuzione giornaliera) che costituisce materia controversa.

Vicenza, 25 ottobre 1958

La Liberterra C.I.S.L.

La Confederterra

L'Unione Provinciale Agricoltori

La Federaz. Prov. Coltivatori Diretti

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO 7 NOVEMBRE 1958 PER GLI OBBLIGATI DELLA PROVINCIA DI VICENZA

Addì 7 novembre 1958 presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro e della M.O. di Vicenza, alla presenza del Direttore dott. *Domenico Giusti*, assistito dal dottor *Antonio Facchin;*

tra

'Unione Provinciale Agricoltori, rappresentata dal Presidente col. *Giovanni Buffa*, assistito dal Direttore dott. *Bernardino Martelli;*

la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti, rappresentata dal Presidente cav. *Giuseppe Balasso*, assistito dal Direttore dott. *Antonio Donazzolo;*

l'Unione Provinciale Sindacale, rappresentata dal Segretario on. *Onorio Cengarle* e assistito dal sig. *Pietro Dani;*

la Confederterra Provinciale, rappresentata dal signor *Antonio Zavagnin* e assistito dal Segretario sig. *Lino Ferrin;*

l'UIL-Terra, rappresentata dal sig. *Ettore Potente;*

è stato stipulato il seguente contratto collettivo di lavoro per gli obbligati della provincia di Vicenza.

Art. 1.

OGGETTO DEL PATTO

Il presente atto provinciale fissa le norme regolanti il rapporto di lavoro tra datori di lavoro agricolo e l'obbligato.

Art. 2.

DEFINIZIONE DELL'OBBLIGATO

Per « obbligato » si intende il lavoratore agricolo al quale viene garantito dal conduttore un numero di giornate di lavoro da compiersi saltuariamente nel periodo di un anno secondo i bisogni dell'azienda. E' retribuito con paga giornaliera da corrispondersi settimanalmente.

Il numero complessivo delle giornate di lavoro garantite nell'anno è di 240, sempre che il lavoratore garantisca all'azienda la sua prestazione ogni qualvolta essa venga richiesta.

Qualora il datore di lavoro senza giustificato motivo non abbia fatto compiere al lavoratore il minimo delle giornate lavorative di cui sopra, sarà tenuto a corrispondergli la retribuzione di tante giornate di lavoro quante ne mancano per raggiungere il minimo garantito.

Art. 3.

ASSUNZIONE

L'assunzione dell'obbligato è disciplinata dalle norme di legge vigenti sul collocamento della mano di opera agricola.

Art. 4.

CONTRATTI INDIVIDUALI

Fra il datore di lavoro ed il lavoratore obbligato all'atto dell'assunzione dovrà essere redatto e firmato il contratto individuale di lavoro da valere a tutti gli effetti di legge, conforme al modulo contenuto nel libretto sindacale di lavoro.

Art. 5.

DURATA DEL CONTRATTO INDIVIDUALE E MODALITÀ PER LE DISDETTE

Il contratto individuale ha la durata di anni uno con decorrenza dall'11 novembre di ciascun anno e scadenza il 10 novembre dell'anno successivo.

Il contratto individuale di lavoro si intende tacitamente rinnovato qualora entro l'11 luglio non sia intervenuta disdetta dall'una all'altra parte che dovrà essere notificata mediante cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno oppure a mezzo di dichiarazione scritta sul libretto sindacale di lavoro, di cui all'art. 7, controfirmata dalle parti.

Art. 6.

MANSIONI

L'obbligato eseguirà i lavori ricorrenti nell'azienda agricola e che saranno indicati di volta in volta dal datore di lavoro o da chi per esso.

Art. 7.

LIBRETTO SINDACALE DI LAVORO

Le Organizzazioni sindacali concorderanno il libretto sindacale di lavoro sul quale, a cura del datore di lavoro, e alla presenza del lavoratore, dovrà essere annotata la qualifica del lavoratore; nel libretto dovranno essere altresì effettuate tutte le registrazioni inerenti al rapporto di lavoro.

Tale libretto sarà ritirato dal datore di lavoro e dall'obbligato presso le rispettive Organizzazioni sindacali le quali si impegnano di concordare le modalità necessarie per una semplice e regolare tenuta del libretto.

Art. 8.

ATTREZZI DI LAVORO

Il lavoratore è tenuto a presentarsi al lavoro con gli attrezzi di consuetudine. Il lavoratore ha l'obbligo di aver cura degli attrezzi, utensili ed in genere di quanto gli viene affidato dal datore di lavoro e risponderà delle perdite e dei danni a lui imputabili.

Art. 9.

PERIODI DI PROVA

L'assunzione in servizio dell'obbligato è sottoposta ad un periodo di prova della durata massima di giorni 10 di effettiva prestazione.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere in qualunque momento il contratto senza alcun preavviso. Il lavoratore che entro il termine fissato del periodo di prova non venga confermato dal datore di lavoro e non intenda per sua volontà rimanere in servizio, avrà diritto alla corresponsione del solo compenso per i giorni di lavoro compiuti in base al salario previsto per la categoria.

Ultimato il periodo di prova senza che il datore di lavoro o il lavoratore abbiano dato alcuna comunicazione all'altra parte, il lavoratore stesso si intenderà tacitamente confermato per la durata dell'annata agraria.

Art. 10.

ASSUNZIONE AL LAVORO E TUTELA DONNE E RAGAZZI

Per la ammissione al lavoro e tutela delle donne e dei ragazzi valgono le norme di legge vigenti in materia.

Art. 11.

ORARIO DI LAVORO

La durata dell'orario normale di lavoro nei vari mesi dell'anno è stabilita nel modo seguente:

dicembre e gennaio: 6 ore giornaliere;

novembre e febbraio: 7 ore giornaliere;

marzo, aprile, agosto, settembre e ottobre: 8 ore giornaliere;

maggio, giugno e luglio: 9 ore giornaliere.

Il presente orario di lavoro non si applica nelle operazioni di trebbiatura e mietitura del grano.

In caso di necessità di carattere eccezionale gli agricoltori, potranno, previo accordo delle organizzazioni contraenti, modificare il presente orario ferme restando le ore 8 giornaliere di media.

L'orario decorre dal momento della presentazione del lavoratore sull'aia o sul posto di lavoro, secondo le disposizioni precedentemente date dal datore di lavoro e cessa sul posto di lavoro al momento dello stacco.

Per il lavoro di sfalcio il lavoratore dovrà presentarsi col ferro già battuto e, per le successive battute, potrà usufruire di mezz'ora di tempo da computarsi nell'orario.

Art. 12.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

Si considera:

a) lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro;

b) lavoro notturno: 1) allo scoperto, quello eseguito da un'ora dopo l'Ave Maria all'alba; 2) al coperto, quello eseguito dalle ore 22 alle ore 6;

c) lavoro festivo: quello eseguito nelle domenich e negli altri giorni festivi riconosciuti tali dallo Stat e di cui all'art. 13.

Il lavoro straordinario non potrà superare le du ore giornaliere.

Le prestazioni di cui sopra saranno eseguite, a richiesta del datore di lavoro, nei casi di evidente necessità e non dovranno avere perciò carattere sistematico salvo i casi di cui all'ultimo comma del presente articolo.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulla retribuzione (paga base e contingenza) sono le seguenti:

lavoro straordinario 16%;

lavoro festivo 25%;

lavoro notturno 30%;

lavoro notturno festivo 50%;

lavoro straordinario festivo 40%;

lavoro straordinario festivo notturno 60%.

Non si darà luogo a maggiorazione per lavoro notturno quando questo cada in regolari turni periodici e riguardi speciali lavori da eseguirsi di notte per i quali sia stata convenuta particolare tariffa.

Art. 13.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi, tutte le domeniche e i seguenti:

il primo giorno dell'anno;

il giorno dell'Epifania;

il giorno della festa di S. Giuseppe;

il 25 aprile;

il giorno di lunedì dopo Pasqua;

il giorno dell'Ascensione;

il giorno del Corpus Domini;

il 1° maggio, festa del Lavoro;

il 2 giugno, anniversario della fondazione della Repubblica;

il 29 giugno, Ss. Pietro e Paolo;

il 15 agosto, giorno dell'Assunzione della Beata Vergine Maria;

il 1° novembre, Ognissanti;

il 4 novembre, giorno dell'Unità nazionale;

l'8 dicembre, Immacolata Concezione;

il 25 dicembre, giorno del S. Natale;

il 26 dicembre, giorno di S. Stefano;

la festa del Patrono del luogo;

la festa diocesana se è consuetudinaria.

Art. 14.

RETRIBUZIONE DEL LAVORATORE OBBLIGATO

Gli elementi che formano la retribuzione oraria del lavoratore obbligato sono: la paga base e l'indennità di contingenza.

Le modalità per adeguare la retribuzione al costo della vita è regolata dall'accordo nazionale per la scala mobile.

Art. 15.

CLASSIFICAZIONE E RETRIBUZIONE DELLA CATEGORIA PER ETÀ E SESSO

La classificazione e retribuzione per gli uomini e le donne è determinata nel modo seguente:

Uomini. dai 18 ai 65 anni compiuti 100%; dai 17 ai 18 anni e oltre i 65 anni compiuti, l'80% della unità piena uomo; dai 16 ai 17 anni compiuti 75%; dai 15 ai 16 anni compiuti 60%; dai 14 ai 15 anni compiuti 50%.

Donne: dai 17 ai 55 anni compiuti 70% della unità piena uomo; dai 16 ai 17 anni e oltre i 55 anni compiuti 62%; dai 15 ai 16 anni 55%; dai 14 ai 15 anni 50%.

Art. 16.

GRATIFICA NATALIZIA, FESTE NAZIONALI, FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI, CAROPANE, ECC.

Al lavoratore compete una indennità, in luogo delle festività nazionali e infrasettimanali e di quegli istituti riconosciuti ad altre categorie di lavoratori, a titoli vari, quali gratifiche natalizie, ecc. di cui non può beneficiare il lavoratore obbligato.

Tale indennità, che verrà corrisposta mediante una maggiorazione dell'11% sull'insieme della paga base e contingenza dovrà essere sempre disgiunta dalla retribuzione, non operando sull'indennità stessa le percentuali di aumento per lavoro straordinario, festivo, notturno, o altro titolo.

Altrettanto dicasi per quanto riguarda la forfetizzazione dell'indennità di caropane di cui all'accordo in data 27 maggio 1957 che, ferme restando le clausole in esso precisate, è attualmente del 5,50% della paga base più la contingenza.

Art. 17.

FERIE

All'obbligato spetta, per ogni anno di ininterrotto servizio presso la stessa azienda, un periodo di ferie retribuito di giorni 7. Il lavoratore potrà usufruire delle ferie in epoca a lui gradita compatibilmente con le esigenze dell'azienda.

Le ferie, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, non dovuto per fatto e colpa dell'obbligato, sono frazionabili in dodicesimi.

Art. 18.

DIARIE

All'obbligato, che presta servizio fuori azienda oltre alla rifusione delle spese vive sostenute per conto della azienda stessa, compete il rimborso delle spese dell'alloggio in caso di pernottamento e l'importo di L. 1000 (mille) quando consumi due pasti fuori e L. 500 (cinquecento) quando ne consumi uno.

Art. 19.

PERMESSI STRAORDINARI

L'obbligato che contragga matrimonio ha diritto ad un congedo di giorni 7 di cui solo 4 retribuiti, fermo restando l'impegno da parte del datore di lavoro di mantenere invariato il numero complessivo di giornate lavorative prestabilite.

Art. 20.

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata di leva e il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro e l'obbligato ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio militare salvo sua richiesta di liquidazione anticipata.

Il lavoratore che non si metta a disposizione della azienda entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare potrà essere considerato dimissionario e come tale liquidato.

Art. 21.

TRAPASSO DI AZIENDA

Il trapasso di azienda non comporta la risoluzione del rapporto di lavoro ed il lavoratore conserva tutti i suoi diritti per crediti di lavoro nei confronti del datore di lavoro subentrante quando non sia stato liquidato dal cessante.

Art. 22.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per le gestanti e le puerpere si applicano le disposizioni di legge.

Art. 23.

PREVIDENZA, ASSISTENZA E ASSEGNI FAMILIARI

Per tutte le assicurazioni sociali, per gli infortuni, le malattie, gli assegni familiari, valgono le norme di legge.

Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi relativi secondo le norme vigenti.

Art. 24.

LAVORI SPECIALI

Le sottoelencate prestazioni di lavoro sono considerate « lavori speciali » e dànno diritto al seguente trattamento, oltre alla corresponsione della normale retribuzione:

a) lavori di irrorazione delle viti e dei frutteti con pompe a zaino, di zolforatura; di falciatura, concessione di un litro di vino buono per ogni unità lavorativa maschile impiegata in detti lavori; mezzo litro di vino buono per ogni unità lavorativa femminile. Qualora la falciatura a mano abbia un certo carattere di continuità è concessa la maggiorazione della tariffa del 5 % (paga base e contingenza);

b) spargimento a spaglio di concimi corrosivi: concessione di un litro di vino buon[illegible]me alla precedente lettera *a*) e maggiorazione dell[illegible]ibuzione nella misura dell'8 % (paga base e contin[illegible]nza);

c) spaccatura legna: concessione di un litro di vino buono per ogni unità lavorativa impiegata in detti lavori e maggiorazione della tariffa del 5 % (paga base e contingenza);

d) lavoro di espurgo dei fossi quando si compie nell'acqua: concessione della maggiorazione del 30 % sulla retribuzione (paga base e contingenza);

e) per i trasporti a spalla da un piano ad un altro viene corrisposto un compenso di lire 5 al quintale per sacchi superiori a 70 kg. oltre la paga base complessiva.

La eventuale somministrazione di vino durante i lavori, in soprappiù di mercede, oltre a quello previsto per i lavori speciali sopraelencati, quando non sia richiesta dal lavoratore deve essere considerata liberalità e pertanto non può portare a decurtazione alcuna della retribuzione oraria ne può esserne richiesto il pagamento in altre forme. Questa norma entra in vigore l'11 novembre 1958.

Art. 25.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

In caso di cessazione del rapporto di lavoro è dovuto all'obbligato una indennità pari a giorni 5 di retribuzione per ogni anno di servizio prestato nella azienda salvo il caso che la risoluzione del contratto sia dovuta per fatto o colpa del lavoratore.

L'indennità sopra stabilita sarà corrisposta per il servizio prestato a decòrrere dall'11 novembre 1957, mentre per il servizio prestato precedentemente, detta indennità, è di giorni 4 dall'11 novembre 1952 all'11 novembre 1957, di giorni 3 dall'11 novembre 1922 (anzianità massima riconosciuta) all'11 novembre 1952.

La retribuzione, comprensiva della paga base e contingenza, da prendersi per la determinazione dell'indennità di anzianità è quella in atto al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

Decorso il primo anno di servizio la liquidazione della indennità di anzianità deve computarsi per dodicesimi per eventuali frazioni di anno.

In caso di morte del lavoratore l'indennità di anzianità è dovuta agli aventi diritto in base agli articoli 2118 e 2120 del Codice civile.

Art. 26.

MALATTIE ED INFORTUNI

L'obbligato infortunato o di cui sia stata comprovata la malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 120 giorni; è tenuto a darne comunicazione al datore di lavoro entro 72 ore dall'inizio della malattia o dell'infortunio.

Trascorso tale periodo e perdurando l'infermità, è reciproco il diritto di risolvere il contratto di lavoro dietro corresponsione dell'indennità di anzianità maturata sino alla data della risoluzione del contratto.

Durante il periodo per il quale viene conservato il posto, l'obbligato continuerà ad usufruire egualmente della casa, se eventualmente ne avesse l'uso, mentre il trattamento economico sarà a totale carico degli Istituti previdenziali.

Se l'obbligato coltiva un appezzamento di terreno in compartecipazione o a suo pieno beneficio, ha diritto a continuare la coltivazione di esso sino alla realizzazione dei raccolti in corso al momento in cui è caduto ammalato o infortunato.

In caso di necessità di pronto soccorso o di ricovero ospedaliero l'azienda fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto di cui dispone.

Art. 27.

NORME DISCIPLINARI

Il lavoratore, per quanto attiene il rapporto di lavoro, dipende dal conduttore dell'azienda o da chi per esso e deve eseguire con diligenza il lavoro ordinato.

I rapporti tra datore di lavoro o chi per esso ed il lavoratore, devono essere ispirati a reciproco rispetto e tale da assicurare la normale disciplina aziendale.

Qualsiasi infrazione alla disciplina da parte del lavoratore potrà essere punita a seconda della gravità della mancanza, nel modo seguente:

1) con la multa fino ad un massimo di 2 ore di salario nei seguenti casi:

a) che senza giustificato motivo si assenti ed abbandoni il lavoro, ne ritardi l'inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

b) perchè per negligenza rechi lievi danni alla azienda, al bestiame, alle macchine e agli attrezzi agricoli;

2) con multa pari all'importo di una giornata di lavoro o con la sospensione dal lavoro per un giorno nel caso di recidiva o di maggiore gravità nelle mancanze di cui al punto 1) o quando il lavoratore si presenti in stato di ubriachezza;

3) Con il licenziamento immediato nei seguenti casi:

a) insubordinazione grave verso il datore di lavoro o un suo rappresentante;

b) danneggiamenti dolosi agli attrezzi, alle coltivazioni, agli stabili, al bestiame;

c) assenza ingiustificata per 3 giorni consecutivi;

d) condanne penali per reati comuni;

e) recidiva nelle mancanze che abbiano dato luogo alle punizioni previste al secondo punto del presente articolo;

f) in tutti quegli altri casi di tale gravità che non consentano la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

Gli importi delle multe e delle trattenute che non rappresentino risarcimento di danno, saranno versati entro 15 giorni all'ONARMO, Sede di Vicenza, via Porti n. 17.

Sorgendo controversie a seguito dell'applicazione delle sanzioni disciplinari, si procederà al tentativo di conciliazione secondo l'art. 29.

Art. 28.

ARBITRARIA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

In caso di arbitraria risoluzione del contratto individuale di lavoro l'altra parte avrà diritto di rivalersi del danno subìto giusto quanto previsto dall'articolo 1453 e seguenti del Codice civile.

Art. 29.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

In caso di contestazione tra datore di lavoro e l'obbligato, in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti non raggiungano l'accordo prima di passare la controversia all'Ufficio Provinciale del Lavoro della M. O. e successivamente alla Autorità giudiziaria, dovrà essere esperito un amichevole tentativo di componimento in sede sindacale entro 20 giorni dalla data della denuncia.

Art. 30.

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Le controversie collettive che dovessero sorgere per l'applicazione del presente contratto collettivo provinciale di lavoro saranno esaminate dalle Associazioni sindacali contraenti per il sollecito amichevole componimento.

Art. 31.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le norme sopra concordate non modificano le condizioni di miglior favore per l'obbligato.

Art. 32.

DURATA DEL PATTO

Il presente patto ha valore dall'11 novembre 1957 al 10 novembre 1959. Esso s'intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non disdettato da una delle parti contraenti almeno 3 mesi prima della scadenza a mezzo di cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno.

Dichiarazione a verbale

Le parti si incontreranno per concordare, per quanto possibile, la regolamentazione relativa alla questione « casa e campi ».

Detta regolamentazione dovrà consentire, in ogni caso, al datore di lavoro e al lavoratore di conoscere i rispettivi rapporti di dare e di avere.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO 17 SETTEMBRE 1959 PER I SALARIATI FISSI IN AGRICOLTURA DELLA PROVINCIA DI VICENZA

L'anno 1959 addì 17 settembre in Vicenza, presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro e della M. O., alla presenza del direttore dott. *Domenico Giusti*, assistito dal dott. *Antonio Facchir*, capo Servizio « Rapporti di Lavoro »;

tra

l'Unione Provinciale Agricoltori, rappresentata dal suo Presidente col. *Giovanni Buffa*, assistito dal dott. *Bernardino Martelli* e dal sig. *Flaminio Finotello*;

la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti, rappresentata dal suo Presidente cav. *Giuseppe Balasso*, assistito dal dott. *Antonio Donazzolo*;

l'Unione Sindacale Provinciale della C.I.S.L., rappresentata dal suo Segretario on. *Onorio Cengarle*, assistito dal sig. *Pietro Dani*;

la Camera del Lavoro, rappresentata dal suo Segretario *Antonio Zaragnin*, assistito dal sig. *Lino Ferrin*;

l'Unione Italiana del Lavoro rappresentata dal suo Segretario *Gino Manfron*, assistito dal sig. *Ettore Potente*;

è stato stipulato il seguente contratto provinciale di lavoro da valere per i salariati fissi in Agricoltura.

Art. 1.

OGGETTO DEL PATTO

Il presente contratto fissa le norme regolanti il rapporto di lavoro tra i datori di lavoro agricolo ed i salariati della provincia di Vicenza.

Art. 2.

DEFINIZIONE DEL SALARIATO

Per salariato si intende il lavoratore agricolo assunto e vincolato con contratto individuale a termine di durata non inferiore a quella fissata dagli artt. 1 e 3 della legge 15 agosto 1949, n. 533, la cui prestazione si svolge ininterrottamente per tutta la durata del rapporto presso la stessa azienda agricola, ove generalmente risiede, fruendo della abitazione, degli annessi, la cui retribuzione, riferita di regola ad anno, viene corrisposta mensilmente.

Tra i salariati sono compresi anche i famigli, cioè quei lavoratori che vengono assunti per un anno intero con diritto al vitto e all'alloggio oltre che al compenso in denaro stabilito.

Art. 3.

ASSUNZIONE

L'assunzione del salariato è disciplinata dalle norme di legge vigenti sul collocamento della mano d'opera agricola.

Art. 4.

CONTRATTO INDIVIDUALE

Tra il datore di lavoro ed il salariato, all'atto della assunzione, dovrà essere redatto, firmato e scambiato il contratto individuale di lavoro da valere a tutti gli effetti di legge, conforme al modulo contenuto nel libretto sindacale di lavoro di cui all'art. 7.

In tale contratto dovranno essere precisati: la qualifica, la data di inizio del rapporto di lavoro ed eventualmente i patti speciali previsti dall'art. 11.

Art. 5.

DURATA DEL CONTRATTO INDIVIDUALE E MODALITÀ DELLA DISDETTA

La durata del contratto individuale è quella stabilita dagli artt. 1 e 3 della legge 15 agosto 1949, n. 533. La disdetta dall'una all'altra parte deve essere notificata entro l'11 luglio a mezzo di cartolina postale raccomandata con ricevuta di ritorno o mediante registrazione sul libretto sindacale di lavoro di cui all'art. 7, controfirmato dalle parti.

Il datore di lavoro ha il diritto di esonerare il lavoratore disdettato da ogni prestazione d'opera durante il periodo di preavviso, previa corresponsione del salario per detto periodo.

Art. 6.

QUALIFICA

Il salariato deve essere adibito alle mansioni per cui è stato assunto.

Il datore di lavoro può, in relazione alle esigenze dell'azienda, adibire il salariato a mansioni diverse, purchè esse non comportino una diminuzione della retribuzione o un mutamento sostanziale della sua posizione rispetto alla precedente qualifica.

Nel caso previsto dal comma precedente, il salariato ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta se è a lui più vantaggiosa, nonchè ad acquisire la nuova qualifica quando ad essa attività venga stabilmente adibito.

Il salariato è considerato stabilmente adibito alle nuove mansioni ed acquista la nuova qualifica dopo un periodo di 30 (trenta) giorni, salvo non sostituisca altro salariato ammalato ed, in tal caso, sarà considerato con la nuova qualifica non appena si sarà reso vacante il posto.

Art. 7.

LIBRETTO SINDACALE DI LAVORO

E' istituito il libretto sindacale di lavoro nel testo concordato dalle Organizzazioni sindacali contraenti.

Sul libretto sindacale di lavoro, da tenersi in duplice copia, oltre alla qualifica del lavoratore, sarà registrato quanto è indicato nel libretto medesimo.

Il lavoratore è tenuto a presentare alla fine di ogni mese e ogni qual volta lo richieda il datore di lavoro il proprio libretto per le annotazioni che a cura del datore di lavoro stesso, dovranno essere effettuate.

Ad ogni effetto faranno fede le registrazioni apposte sul libretto sindacale in possesso del lavoratore purchè reciprocamente firmate. In difetto, varranno le registrazioni fatte sul registro dell'agricoltore o sul libretto da lui tenuto, purchè debitamente firmate dal lavoratore.

Art. 8.

ATTREZZI DI LAVORO

Il datore di lavoro consegnerà al lavoratore gli attrezzi necessari al lavoro cui è adibito.

Il lavoratore è tenuto a conservare in buono stato gli attrezzi, gli utensili e in genere quanto gli è stato affidato dal datore di lavoro.

Il lavoratore risponderà delle perdite e dei danni imputabili a sua colpa e l'ammontare relativo gli verrà trattenuto sulle sue spettanze.

Art. 9.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione in servizio del salariato è sempre fatta attraverso un periodo di prova la cui durata massima è fissata in giorni 30 (trenta).

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di sciogliere in qualunque momento il contratto senza alcun preavviso.

Il lavoratore che entro il termine fissato del periodo di prova non ven[illegible] confermato dal datore di lavoro o non intenda per s[illegible] volontà rimanere in servizio, avrà diritto alla corresponsione del solo compenso per i giorni di lavoro compiuti in base al salario previsto per la categoria nella quale ha lavorato.

Interrompendosi il rapporto durante il periodo di prova il lavoratore che già godesse della casa, dell'orto, ecc., dovrà sgomberarli immediatamente.

Ultimato il periodo di prova senza che il datore di lavoro o il lavoratore abbia dato alcuna comunicazione all'altra parte, il lavoratore stesso si intenderà tacitamente confermato per la durata dell'annata agraria e la retribuzione spettantegli non potrà essere inferiore a quella stabilita per la categoria alla quale viene assegnato.

Art. 10.

AMMISSIONE AL LAVORO E TUTELA DELLE DONNE E DEI RAGAZZI

Per la ammissione al lavoro e la tutela delle donne e dei ragazzi valgono le norme di legge vigenti in materia.

Art. 11.

MANSIONI ED ORARIO DI LAVORO

I salariati si distinguono in salariati di stalla (bovaio, vaccaro e manzolaio) — addetti in tutto od in parte al governo e alla custodia del bestiame — ed in salariati di campagna, non addetti al governo ed alla custodia del bestiame.

Salariati di stalla: il salariato di stalla deve provvedere alla custodia, governo, alimentazione, mungitura e a tutti gli altri lavori di stalla inerenti all'allevamento del bestiame come, in via semplicemente indicativa (senza cioè che l'elencazione escluda operazioni non indicate): la pulizia degli animali, delle poste, delle mangiatoie, delle tazze per l'abbeverata, della mungitrice e degli altri attrezzi e macchine impiegate nella stalla, la pulizia della stalla stessa, la asportazione del letame e la formazione delle concimaie, la pulizia delle corti e dei cortili, la preparazione degli alimenti, l'accompagnamento e la sorveglianza del bestiame al pascolo, l'assistenza al parto, l'assistenza del bestiame ammalato, ecc.

L'orario normale di lavoro per i salariati di stalla deve rispettare la media annua di 8 ore giornaliere di lavoro.

La distribuzione nei vari mesi dell'anno, salvo quanto disposto per ciò che concerne i recuperi, è stabilita nel modo seguente:

dicembre, gennaio e febbraio: 7 ore;

novembre, marzo, aprile, agosto, settembre e ottobre: 8 ore;

maggio, giugno, luglio: 9 ore.

L'orario di lavoro per i salariati di stalla è forfettizzato in base al numero dei capi di bestiame affidato al salariato stesso secondo la tabella che segue:

Bovaio: il bovaio di 1ª categoria ha in dotazione n. 12 capi grossi misti, ivi compresi gli equini, quando l'abbeveraggio avviene con sollevamento di acqua a cura del bovaio stesso.

Quando l'abbeveraggio avviene collettivamente su corso d'acqua o su vasca con sollevamento meccanico, il numero dei capi è elevato a 13.

Quando invece l'abbeveraggio avviene nella stessa posta con tazze automatiche, il numero dei capi è elevato a 14.

Per accudire al numero suddetto di capi di bestiame viene forfettizzata una occupazione giornaliera di 4 ore (2 al mattino e 2 alla sera) con inizio secondo le esigenze aziendali, giuste le disposizioni del datore di lavoro.

Per completare l'orario effettivo giornaliero, il bovaio verrà adibito per le restanti ore ad altri lavori aziendali che verranno ordinati dal datore di lavoro, ivi compresa la vuotatura dei pozzi neri.

Se per intemperie o per causa di forza maggiore il bovaio non può eseguire in tutto o in parte, durante la giornata, le ore di lavoro extra stalla ed il datore di lavoro — a suo giudizio — non ha da occuparlo in lavori al coperto, gli è consentito di far recuperare nel mese successivo le ore di lavoro non effettuate dal bovaio, in misura però non superiore ad un'ora giornaliera.

Rimane inteso che, se per il ripetersi delle citate cause non fosse possibile l'indicato recupero, questo potrà essere fatto nei mesi successivi con la modalità sopra indicata, di modo che non sia in ogni caso preclusa la possibilità del recupero stesso.

Il numero dei capi di bestiame affidati al bovaio può essere aumentato per necessità aziendali, riducendo in proporzione le ore di lavoro extra stalla, senza corresponsione del compenso di cui al secondo comma del successivo art. 12.

Qualora il bovaio sia adibito esclusivamente ai lavori di stalla, ivi comprese le vuotature dei pozzi neri, oppure la composizione della stalla stessa sia diversa da quella prevista nei punti precedenti, le parti si accorderanno sul numero dei capi da governare.

L'accordo deve essere iscritto nel libretto sindacale di lavoro e vistato dai rappresentanti delle Organizzazioni sindacali locali cui appartengono i contraenti.

Nelle nuove assunzioni l'impegno sottoscritto dalle parti contraenti (datore di lavoro e salariato) diviene definitivo una volta trascorso il periodo di prova anche se non è stato vistato dalle Organizzazioni suddette.

Vaccaro: il vaccaro di 1ª categoria ha in dotazione n. 14 vacche da latte in media, se provvede anche allo sfalcio, raccolta e scarico dei foraggi freschi, il che completa l'intero orario medio di 8 ore giornaliere.

Tale dotazione è aumentata, in ciascuno dei seguenti casi, nella seguente misura:

a) di capi 1 quando il vaccaro non provveda al sollevamento dell'acqua per l'abbeveraggio;

b) di capi 1, in più sulla maggiorazione di cui al punto *a*), quando l'abbeveraggio avvenga mediante tazze automatiche direttamente sulla posta;

c) di capi 1 quando il vaccaro non provveda allo sfalcio dei foraggi freschi;

d) di capi 3 quando la mungitura venga effettuata con i mezzi meccanici.

Manzolaio: il manzolaio di 1ª categoria ha in dotazione n. 26 capi, il che completa l'orario di 8 ore giornaliere di lavoro. Restano ferme le maggiorazioni previste per il bovaio ed il vaccaro.

Per il salariato di stalla (bovaio, vaccaro e manzolaio) di categoria inferiore alla 1ª, il numero dei capi di bestiame è proporzionalmente ridotto.

Quando il salariato di stalla abbia un carico di bestiame inferiore a quello sopra indicato, le ore di lavoro da prestarsi nella stalla vengono proporzionalmente ridotte a favore di altri lavori aziendali.

Resta inteso che i vitelli lattanti sono esclusi dal conteggio e che 2 vitelli (non lattanti) fino alla prima rotta contano per un capo grosso. L'equino equivale ad un capo grosso.

Le mansioni che il salariato di stalla dovrà svolgere nei giorni festivi sono limitate ai soli lavori di stalla.

Quando la stalla sia fornita, oltre che delle tazze per l'abbeverata e della mungitrice, di altre attrezzature non contemplate nella tabella di forfetizzazione che precede o il sistema di allevamento si discosti da quello tradizionale prevalentemente stallino, le parti (datore di lavoro e lavoratore) potranno accordarsi sul numero dei capi che devono essere curati dal salariato o dai salariati dell'azienda entro il normale orario di 8 ore giornaliere, indipendentemente dalla tabella che precede.

L'accordo in parola, redatto con l'assistenza dei rappresentanti delle Organizzazioni sindacali contraenti è iscritto nel libretto sindacale di lavoro e diviene operante dopo un periodo di prova di giorni 30.

Fino al raggiungimento dell'accordo suindicato nei due precedenti comma, l'orario di lavoro normale dovrà rispettare la media annuale di 8 ore giornaliere di effettivo lavoro.

Salariato di campagna: il salariato di campagna esegue i lavori ricorrenti nell'azienda agricola, che di volta in volta saranno indicati dal datore di lavoro o da chi per esso.

E' tenuto ad osservare l'orario giornaliero stagionale con la media annua di otto ore. L'orario decorre dal momento della presentazione del lavoratore sull'aia o sul posto di lavoro e cessa sul posto di lavoro al momento dello stacco.

Per i lavori speciali si applicano anche per i salariati le maggiorazioni previste per gli obbligati.

Gli accordi già stipulati o da stipulare per i marginali agricoli si applicano anche ai salariati. Le maggiorazioni previste per i lavori speciali e per i marginali agricoli saranno tradotte in tariffa oraria.

Le ore di lavoro in più eseguite sull'orario giornaliero, sempre che non siano quelle di recupero, saranno retribuite con la tariffa oraria dell'obbligato, maggiorate del 16 %. La liquidazione di tale compenso deve avvenire mensilmente e, quale termine perentorio, entro la fine della annata agraria.

Art. 12.

COMPENSI VARI

Qualora il numero dei capi di bestiame stabilito nella tabella di forfetizzazione del precedente art. 11 fosse aumentato, senza che siano intervenuti gli accordi previsti dallo stesso articolo, il datore di lavoro deve provvedere ad un adeguato e stabile aiuto.

Non provvedendo a ciò il datore di lavoro deve corrispondere al salariato un compenso mensile di lire 600 per ogni capo in più.

Non possono essere affidati al salariato più di quattro capi grossi in più rispetto alla tabella di cui all'art. 11, sempre che non siano intervenuti gli accordi previsti. Ciò non sposta la forfetizzazione dell'orario di 4 ore per il bovaio e di 8 ore per il vaccaro ed il manzolaio.

Per ogni vitello nato nella stalla, al salariato che abbia provveduto allo svezzamento spetta un compenso di L. 200.

Per ogni vitello o puledro nato, che non muoia entro le 24 ore, spetta al salariato, che abbia assistito al parto, un compenso di L. 400.

Quando nell'azienda vi sia monta naturale pubblica, il salariato ad essa addetto avrà diritto al compenso di L. 150 per ogni bolletta.

Al salariato o al famiglio quando provvedono alla vuotatura dei pozzi neri, il datore di lavoro dovrà fornire gli stivali di gomma e corrispondere un litro di vino.

Al salariato — escluso il famiglio — che esercita la mungitura del bestiame che ha in consegna sarà corrisposto gratuitamente latte nella misura di:

a) un litro al giorno al primo salariato;

b) mezzo litro al giorno al secondo salariato della stessa famiglia;

c) un quarto di litro al giorno per il terzo salariato della stessa famiglia.

Ciò nei limiti della disponibilità aziendale (detratto dalla produzione globale il latte necessario per l'alimentazione dei vitelli e tenuto presente il fabbisogno per la famiglia del datore di lavoro).

Tale concessione è acquisita dal salariato se ed in quanto provveda alle due mungiture della giornata.

Art. 13.

DIVIETO DI PERNOTTAMENTO NELLA STALLA

In relazione al disposto del regio decreto 14 aprile 1927, n. 530, sull'igiene del lavoro, è proibito richiedere e permettere che il salariato dorma nella stalla fermo restando l'obbligo dell'assistenza del salariato in caso di parto o malattia del bestiame.

Art. 14.

RIPOSO SETTIMANALE

Al salariato è dovuto un riposo settimanale di 24 ore consecutive possibilmente in coincidenza con la domenica.

Qualora però, a giudizio del datore di lavoro, ciò non fosse possibile, il salariato dovrà eseguire anche nel giorno di riposo le mansioni affidategli.

Al salariato che non possa usufruire dell'intero riposo settimanale dovrà essere concesso un periodo di riposo compensativo pari a giorni 25 retribuiti all'anno in una sola volta o divisi in due periodi a seconda delle esigenze dell'azienda.

Art. 15.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche i seguenti giorni:

1) il primo dell'anno;
2) il giorno dell'Epifania;
3) il giorno della festa di S. Giuseppe;
4) il 25 aprile (anniversario della Liberazione);
5) il giorno del lunedì dopo Pasqua;
6) Ascensione;
7) il giorno del Corpus Domini;
8) il 1° maggio (festa del Lavoro);
9) il 2 giugno (anniversario della fondazione della Repubblica);
10) il 29 giugno (Ss. Pietro e Paolo);
11) il 15 agosto (giorno dell'Assunzione della B. V. Maria);
12) il 1° novembre (Ognissanti);
13) il 4 novembre (giorno dell'Unità nazionale);
14) l'8 dicembre (giorno dell'Immacolata concezione);
15) il 25 dicembre (giorno del S. Natale);
16) il 26 dicembre (S. Stefano);
17) festa del Patrono del luogo;
18) Festa diocesana, se consuetudinaria.

Per il lavoro svolto durante i giorni festivi si richiamano le norme di legge in materia.

Art. 16.

CLASSIFICAZIONE DELLE CATEGORIE PER ETÀ E SESSO

La classificazione per gli uomini, le donne ed i ragazzi è determinata nel modo seguente:

UOMINI

dai 18 ai 65 anni	100 %	(unità intera)
dai 17 ai 18 anni	80 %	(dell'unità intera)
dai 16 ai 17 anni	75 %	
dai 15 ai 16 anni	60 %	
dai 14 ai 15 anni	50 %	

DONNE

dai 17 ai 55 anni	70 %	(dell'unità intera)
dai 16 ai 17 anni	62 %	
dai 15 ai 16 anni	55 %	
dai 14 ai 15 anni	50 %	

Il passaggio di classe per ragione di età o per sopraggiunta menomazione fisica del salariato produrrà i suoi effetti con inizio del periodo mensile di paga immediatamente successivo a quello in cui si è verificato l'evento.

Per i mutilati o gli invalidi di guerra o del lavoro valgono le disposizioni di legge.

Art. 17.

RETRIBUZIONE

Gli elementi che costituiscono la retribuzione sono:

a) per il salariato: salario mensile in denaro (paga base e contingenza) suscettibile di variazione in funzione dell'accordo nazionale di scala mobile, generi in natura riferiti ad anno;

b) per il famiglio: salario mensile in denaro (paga base e contingenza) suscettibile di variazione in funzione dell'accordo nazionale di scala mobile, vitto ed alloggio.

Le tariffe in vigore dal 1° giugno 1959 per i salariati sono le seguenti:

in denaro mensile:

UOMINI	Paga base (Lire)	Contingenza (Lire)	Totale (Lire)
1ª cat. dai 18 ai 65 anni	14.300	—	14.300
2ª cat. dai 17 ai 18 anni	11.440	—	11.440
3ª cat. dai 16 ai 17 anni	10.725	—	10.725
4ª cat. dai 15 ai 16 anni	8.580	—	8.580
5ª cat. dai 14 ai 15 anni	7.150	—	7.150
DONNE			
1ª cat. dai 17 ai 55 anni	10.010	—	10.010
2ª cat. dai 16 ai 17 anni	8.866	—	8.866
3ª cat. dai 15 ai 16 anni	7.865	—	7.865
4ª cat. dai 14 ai 15 anni	7.150	—	7.150

In natura annuo:

UOMINI	Granoturco q.	Frumento q.	Vino hl.	Fagiuoli kg.
1ª cat. dai 18 ai 65 anni . . .	11	3	1 1/2	20
2ª cat. dai 17 ai 18 anni . . .	8,80	2,40	1,20	16
3ª cat. dai 16 ai 17 anni . . .	8,25	2,25	1,15	15
4ª cat. dai 15 ai 16 anni . . .	6,60	1,80	0,90	12
5ª cat. dai 14 ai 15 anni . . .	5,50	1,50	0,75	10
DONNE				
1ª cat. dai 17 ai 55 anni . . .	7,70	2,10	1,05	14
2ª cat. dai 16 ai 17 anni . . .	6,82	1,86	0,93	12.400
3ª cat. dai 15 ai 16 anni . . .	6,05	1,65	0,83	11
4ª cat. dai 14 ai 15 anni . . .	5,50	1,50	0,75	10

Spetta ai salariati la corresponsione della legna necessaria per i bisogni familiari in ragione di q.li 40 per un solo salariato, di q.li 15 in più per un secondo salariato, di q.li 10 in più per un terzo salariato della stessa famiglia.

La legna che verrà fornita deve essere così suddivisa: q.li 15 di legna secca possibilmente grossa, q.li 5 di fascine secche, q.li 20 di fascine verdi. Nella impossibilità di fornire legna secca, il datore di lavoro dovrà fornire il quantitativo di legna verde proporzionalmente al calo presunto.

Il salario, tanto per la parte in denaro che per la parte in natura, sarà corrisposto mensilmente.

Spetta inoltre al salariato l'uso gratuito della casa di abitazione, proporzionalmente ai bisogni della famiglia ed in condizioni rispondenti alle norme dell'igiene e della decenza, nonchè l'orto di mq. 200 di superficie.

Ad ogni cambio di salariato sarà provveduto, da parte del datore di lavoro, alla rimbiancatura dei locali.

Il datore di lavoro metterà a disposizione del lavoratore, a proprie spese, i mezzi necessari per il trasferimento della famiglia e per il trasporto delle masserizie del salariato che viene assunto.

Le tariffe mensili, in vigore dal 1° giugno 1959, per i famigli sono le seguenti:

UOMINI	Paga base (Lire)	Contingenza (Lire)	Totale (Lire)
1ª cat. dai 18 ai 65 anni	18,500	—	18,500
2ª cat. dai 17 ai 18 anni	14.800	—	14.800
3ª cat. dai 16 ai 17 anni	13.875	—	13.875
4ª cat. dai 15 ai 16 anni	11.100	—	11.100
5ª cat. dai 14 ai 15 anni	9.250	—	9.250
DONNE			
1ª cat. dai 17 ai 55 anni	12.950	—	12.950
2ª cat. dai 16 ai 17 anni	11.470	—	11.470
3ª cat. dai 15 ai 16 anni	10.175	—	10.175
4ª cat. dai 14 ai 15 anni	9.250	—	9.250

Spetta inoltre al famiglio il vitto e l'alloggio gratuito. A cura e a spese del datore di lavoro sarà provveduto alla pulizia degli indumenti personali del famiglio.

Art. 18.

CONCESSIONI SPECIALI

I generi in natura devono essere possibilmente quelli prodotti nell'azienda e di buona qualità.

Quando a richiesta del lavoratore vengono ceduti per uso della sua famiglia ed a pagamento generi eccedenti la quantità a lui spettanti in base al presente contratto o da questo non contemplato, detti generi devono essere valutati al prezzo per prodotto posto nell'azienda.

E' consentita la trasformazione di tutto o parte del salario in denaro mediante la corresponsione di generi in natura da valutarsi secondo le quotazioni correnti risultanti dalle mercuriali della Camera di Commercio di Vicenza.

Art. 19.

ANIMALI DA BASSA CORTE

E' concesso alla famiglia del salariato di tenere un maiale d'ingrasso, fino a 20 galline e 100 pulcini di allevamento a condizione che detti animali non rechino danno ai seminati ed ai prodotti dell'azienda e che galline e pulcini siano costantemente rinchiusi in un recinto di adeguata superficie da costruirsi a spese dell'azienda.

Art. 20.

GRATIFICA NATALIZIA

Al salariato spetta al termine di ogni annata agraria una indennità annuale a titolo di gratifica natalizia pari all'importo di 16 giornate del salario globale composto dalla paga base, contingenza e generi in natura.

La gratifica natalizia è frazionabile in dodicesimi in caso di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro o di posticipata assunzione nel corso dell'annata in relazione al periodo di servizio prestato.

Art. 21.

MALATTIA ED INFORTUNIO

Il salariato infortunato o di cui sia stata comprotta la malattia, ha diritto alla conservazione del posto er un periodo di 120 giorni. Pertanto il datore di ıvoro non può chiedere la cancellazione dagli elenchi nagrafici del salariato, infortunato o malato, se non :ascorso detto periodo.

Trascorso tale periodo e perdurando l'infermità è eciproco il diritto di risolvere il contratto di lavoro, ıetro corresponsione dell'indennità di anzianità, della ratifica natalizia, nonchè della indennità sostitutiva elle ferie, del riposo compensativo maturati fino alla ata della risoluzione del contratto.

Durante il periodo per il quale viene conservato il osto il salariato continuerà ad usufruire gratuitaıente della casa, dell'orto, del porcile, del pollaio che li sono stati dati in uso e della legna.

Il trattamento economico sarà a totale carico degli stituti previdenziali (I.N.A.I.L. e I.N.A.M.); il datore ı lavoro, in tale periodo, continuerà a somministrare l dipendente i generi in natura sino alla concorrenza el valore corrispondente alla presumibile liquidazione la effettuarsi a fine anno e maturata al momento della rogazione dei generi stessi.

Se il salariato coltiva un appezzamento di terreno n compartecipazione o a suo pieno beneficio, ha diritto li continuare la coltivazione di esso sino alla realizazione dei raccolti in corso al momento in cui è aduto malato.

In caso di necessità, di pronto soccorso, di ricovero ospedaliero, l'azienda fornirà gratuitamente il mezzo li trasporto di cui dispone.

Art. 22.

DIARIE

Al salariato che presti servizio fuori dell'azienda, oltre alla rifusione delle spese vive sostenute per conto dell'azienda stessa, compete il rimborso delle spese di alloggio in caso di pernottamento e l'importo di lire 1000 quando consuma due pasti, di lire 500 quando he consuma uno.

Art. 23.

FERIE

Al salariato spetta per ogni anno di ininterrotto servizio presso la stessa azienda un periodo di ferie retribuito di giorni 9. In caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro, le ferie sono frazionabili in dodicesimi.

Il datore di lavoro, nello stabilire l'epoca del godimento delle ferie del dipendente, deve tener conto, compatibilmente con le esigenze aziendali, degli interessi e dei desideri del salariato.

Art. 24.

PREVIDENZA, ASSISTENZA, ASSEGNI FAMILIARI

Per le assicurazioni sociali, per gli infortuni, le malattie, gli assegni familiari, nonchè per il versamento dei relativi contributi da parte del datore di lavoro, valgono le disposizioni vigenti.

Art. 25.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per le gestanti e puerpere si applicano le disposizioni di legge.

Art. 26.

PERMESSI STRAORDINARI

Il salariato che contragga matrimonio ha diritto ad un congedo retribuito di giorni 7 durante il quale è considerato a tutti gli effetti in attività di servizio.

Ha altresì diritto a un permesso retribuito di giorni 2 in caso di decesso di parenti di primo grado. Detti permessi sono indipendenti dalle ferie.

Art. 27.

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata di leva ed il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro ed il salariato ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio militare, salvo richiesta di liquidazione da parte del salariato stesso.

Il lavoratore che non si metta a disposizione della azienda entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare potrà essere considerato dimissionario e come tale liquidato.

Art. 28.

TRAPASSO DI AZIENDA

Il trapasso di azienda non comporta la risoluzione del rapporto di lavoro ed il lavoratore conserva tutti i suoi diritti per crediti di lavoro nei confronti del datore di lavoro subentrante, quando non sia stato liquidato dal cessante.

Art. 29.

NORME DISCIPLINARI

Il salariato, per quanto si attiene al rapporto di lavoro, dipende dal conduttore dell'azienda o da chi per esso e deve eseguire con diligenza il lavoro ordinatogli.

Il rapporto tra il lavoratore ed il suo datore di lavoro o chi per esso deve essere ispirato a reciproco rispetto e tale da assicurare la normale disciplina aziendale.

Qualsiasi infrazione alla disciplina da parte del lavoratore potrà essere punita a seconda della gravità della mancanza nel modo seguente:

1) con la multa fino ad un massimo di 1/4 del salario giornaliero nei seguenti casi:

a) che senza giustificato motivo si assenti o abbandoni il lavoro, ne ritardi l'inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

b) che per negligenza rechi danni lievi all'azienda, al bestiame, alle macchine ed agli attrezzi;

2) con multa pari all'importo di una giornata di lavoro nel caso di recidiva e di maggior gravità nelle mancanze di cui al punto 1° o quando il lavoratore si presenti in stato di ubriachezza;

3) con il licenziamento immediato senza preavviso ed indennità nei casi seguenti:

a) insubordinazione grave verso il datore di lavoro o un suo rappresentante nell'azienda;

b) assenza ingiustificata per 3 giorni consecutivi;

c) danneggiamenti dolosi agli attrezzi, alle coltivazioni, agli stabili, al bestiame;

d) condanne penali per reati comuni;

e) recidive nelle mancanze che abbiano dato luogo alle punizioni previste al secondo punto del presente articolo;

f) in tutti quegli altri casi di tale gravità che non consentano la prosecuzione anche provvisoria dei rapporti di lavoro.

Gli importi delle multe e delle trattenute, che non rappresentino risarcimento di danno, saranno versati entro 15 giorni alla sede di Vicenza del Patronato della Organizzazione sindacale cui è iscritto il lavoratore.

Sorgendo controversia a seguito dell'applicazione delle sanzioni disciplinari si procederà al tentativo di conciliazione a norma dell'art. 33.

Art. 30.

ARBITRARIA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Nel caso di arbitrario scioglimento del contratto individuale l'altra parte avrà diritto di rivalersi dei danni subìti giusto quanto previsto dagli articoli 1453 e seguenti del Codice civile.

Art. 31.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

In caso di cessazione del rapporto è dovuta al salariato una indennità pari a 8 giorni di retribuzione per ogni anno di servizio prestato nell'azienda, salvo il caso di licenziamento in tronco per fatto o colpa del salariato stesso.

La retribuzione da prendersi a base per la determinazione dell'indennità di anzianità è quella ultima cui il salariato ha diritto alla data di cessazione del rapporto.

Decorso il primo anno di servizio, la liquidazione di detta indennità deve computarsi, per dodicesimi, anche per eventuali frazioni di anno.

La indennità come sopra stabilita sarà corrisposta per il servizio prestato a decorrere dall'11 novembre 1958.

Per il servizio prestato dall'11 novembre 1951 all'11 novembre 1958 l'indennità di anzianità è commisurata a giorni 5 di retribuzione per ogni anno di prestato servizio.

Per il servizio prestato ulteriormente all'11 novembre 1951 l'indennità è pari a giorni 3 di retribuzione per ogni anno di servizio prestato con anzianità massima dall'11 novembre 1922.

In caso di morte del salariato l'indennità è dovuta agli aventi diritto in base all'art. 2122 del Codice civile.

Ove il salariato deceduto avesse beneficiato della casa di abitazione, la sua famiglia continuerà nell'uso di essa, o di altra corrispondente, come degli eventuali annessi (pollaio, porcile, orto), per un periodo di tempo di quattro mesi.

Qualora lo stesso salariato avesse avuto in coltivazione un appezzamento di terreno in compartecipazione od a suo pieno beneficio, la sua famiglia ha diritto a continuare la coltivazione di esso sino al realizzo dei raccolti in corso al momento del decesso.

Art. 32.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le norme sopraconcordate non modificano le condizioni di miglior favore per i lavoratori.

Art. 33.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

In caso di contestazione fra datore di lavoro e salariato, in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti non raggiungano l'accordo, la controversia individuale dovrà essere demandata alle rispettive Organizzazioni sindacali per il tentativo di amichevole componimento.

Art. 34.

DURATA DEL PATTO

Il presente contratto provinciale di lavoro entra in vigore con l'11 novembre 1958 e scadrà il 10 novembre 1961, salvo per quanto disposto dall'art. 17 (decorrenza delle nuove tariffe salariali) e dalla norma transitoria che segue.

Art. 35.

NORMA TRANSITORIA

A decorrere dall'11 novembre 1959 la paga base per il salariato di 1ª categoria è portata a L. 16.000 (sedicimila) mensili, salvo variazioni di scala mobile, e nel contempo il quantitativo di grano sarà ridotto a q.li 2 e quello di granoturco a q.li 8, fermi restando gli altri compensi in natura; in proporzione sarà provveduto per i salariati delle categorie inferiori.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* SANTI RAFFAELE, *gerente*

PREZZO L. 400 (9151764) Roma - Istituto Poligrafico dello Stato - G. C.